



# Työn kuormitus nuorten aikuisten kokemana

Emma Halsti

Opinnäytetyö  
Liiketalouden koulutusohjelma  
2013



Liiketalouden koulutusohjelma

<b>Tekijä tai tekijät</b> Emma Halsti	<b>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi</b> HELI10SVAX
<b>Raportin nimi</b> Työn kuormitus nuorten aikuisten kokemana.	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 45+5
<b>Opettajat tai ohjaajat</b> Maria Haukka	
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli perehtyä työn kuormittavuuteen ja kuormitustekijöihin nuorten aikuisten näkökulmasta.</p> <p>Työn teoreettisessa osassa käsiteltiin työn kuormittavuutta, kuormittavuustekijöitä, sopivaa ja epäsopivaa kuormittavuutta. Lisäksi käsiteltiin kuormittavuuden mittaamista ja kuormittavuuden hallintaa.</p> <p>Tutkimuksen kohderyhmään kuuluivat 20–30 vuotiaat valmistuneet tai tutkintonsa loppusuoralla ja työelämässä olevat henkilöt. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Haastattelut suoritettiin kesällä 2013. Haastatteluiden perusteella pohdittiin nuoria aikuisia työssä kuormittavia tekijöitä.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella rasittavia kuormitustekijöitä olivat: stressi, kiire ja määräaika-työsuhteet. Tutkimuksessa selvisi myös, että nuoret aikuiset kokevat toimivan työyhteisön, hyvän työilmapiirin ja ergonomian edesauttavan työssä jaksamista ja nostavan työkykyä.</p>	
<b>Asiasanat</b> Työn kuormittavuus, fyysinen kuormittavuus, psyykkinen kuormittavuus, stressi, ergonomia.	

Degree programme in Business

<b>Authors</b> Emma Halsti	<b>Group or year of entry</b> HELI10SVAX
<b>the title of thesis</b> Work strain as perceived by young adults	<b>Number of report pages and attachment pages</b> 45+5
<b>Advisor(s)</b> Maria Haukka <p>The purpose of the thesis was to explore work strain and the factors that contribute to it from the viewpoint of young adults.</p> <p>The theoretical part of the thesis deals with work strain, work strain factors and also appropriate and inappropriate work strain. The thesis also discusses the measurement and management of work strain.</p> <p>The target group of the study consists of people between 20-30 years of age that have either graduated or are about to complete their studies and who are currently in work life. The research was carried out by the qualitative method. The interviews were conducted in the summer of 2013. Factors causing work strain for young adults emerged from the results of these interviews.</p> <p>The research results showed that work strain factors were stress, hectic fast-paced work environment, and temporary employment contracts. The results also revealed that young adults found that an effective work community, a favorable atmosphere and ergonomics boosted their ability to work.</p>	
<b>Key words</b> Work strain, physical strain, mental strain, stress, ergonomics	

# Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Mitä työn kuormittavuus tarkoittaa?.....	3
2.1	Fyysisesti kuormittava työ .....	5
2.1.1	Fyysisen kuormituksen vähentäminen ergonomialla .....	6
2.2	Työn henkinen kuormittavuus .....	7
2.2.1	Työstressi ja työuupuminen .....	8
2.3	Sopivasti ja epäsopivasti kuormittavan työn ilmeneminen .....	11
2.3.1	Sopimattoman kuormittuneisuuden ilmeneminen.....	12
2.3.2	Sopivan kuormittuneisuuden ilmeneminen .....	13
3	Työn kuormittavuuden mittareita .....	15
3.1	Työn kuormituksen arvioinnin haasteita.....	16
3.2	Työn fyysisen kuormittavuuden ja työturvallisuuden mittaamenetelmiä.....	17
3.3	Psyykkisen kuormituksen arviointimenetelmiä .....	20
4	Kuormittuminen voimavaraksi.....	22
4.1	Kuormittuneisuuden hallinta muuttamalla itseään .....	23
4.2	Omien voimavarojen hyödyntäminen ja kehittäminen .....	24
4.3	Työyhteisö ja työympäristön muokkaus auttavat tarvittaessa .....	25
5	Tutkimuksen toteutus.....	27
6	Tutkimustulokset.....	30
6.1	Työn fyysinen kuormittavuus.....	31
6.1.1	Päätetyö ja ergonomia työpisteissä .....	32
6.1.2	Fyysiset ponnistelut sekä tapaturma- ja vaaratilanteet ja niiden hoito....	32
6.1.3	Työolosuhteet ja niihin vaikuttaminen .....	33
6.2	Työn henkinen kuormittavuus .....	34
6.2.1	Työsuhteet ja työajat .....	34
6.2.2	Etätyö ja monipaikkainen liikkuva työ.....	35
6.2.3	Työyhteisö ja työilmapiiri .....	36
6.2.4	Stressi, sen hallitseminen ja vapaa-aikaan vaikutus .....	37
6.3	Terveys, työkyky ja työterveyshuolto.....	38
7	Johtopäätökset ja pohdinta .....	39

7.1 Tutkimuksen luotettavuus.....	40
7.2 Työn tavoitteen saavuttaminen ja jatkotutkimusaiheet .....	41
7.3 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi .....	42
Lähteet.....	43
Liitteet.....	46
Liite 1. Haastattelukysymykset.....	46

# 1 Johdanto

Työhyvinvointi on yksi tärkeimmistä osa-alueista nykytyöelämässä ja siihen panostetaan entistä enemmän. Hyvinvoivat työntekijät jaksavat paremmin työelämässä ja pystyvät vastaamaan työelämän tuomiin haasteisiin. Työhyvinvointi mahdollistaa pitkät työurat ja estää ennen aikaisille sairaseläkkeille joutumisia. Työhyvinvoinnin tilaa ja sen parantamista miettiessä voidaan jakaa se pienempiin osa-alueisiin. Yksi näistä osista on työn kuormitustekijät, joita tutkimalla ja arvioimalla voidaan parantaa työntekijän hyvinvointia ja jaksamista työssä.

Työn kuormitustekijät jakautuvat kahteen ryhmään fyysisiin ja henkisiin. Fyysisiin kuormitustekijöihin kuuluvat työasennot ja työolot. Fyysinen kuormitus voi aiheuttaa pahimmassa tilanteessa liikuntaelin- sekä hengitys- ja verenkiertosairauksia. Fyysisiä kuormitustekijöitä voidaan vähentää parantamalla työolosuhteita, työtapoja sekä kouluttamalla henkilöstöä.

Henkistä kuormitusta voi aiheuttaa huono vuorovaikutus työpaikalla, puuttuva työyhteisön tuki ja arvostus, huono työilmapiiri ja työntekijälle sopimattomat työajat. Henkistä kuormitusta lisää myös huono esimiestyö. Pahimmillaan henkinen kuormitus voi aiheuttaa työuupumusta ja sen seurauksena sairaslomia. Henkisiä kuormitustekijöitä voidaan vähentää lisäämällä työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työhönsä ja työaikoihinsa, myös merkittävä rooli on hyvällä ja välittävällä johtamistavalla.

Opinnäytetyössä kerrotaan myös olemassa olevista kuormitustekijöiden mittaamisen tehdyistä menetelmistä. Menetelmät jakautuvat fyysisten ja henkisten kuormitustekijöiden mukaan. Olemassa on myös sellaisia mittareita, joilla voidaan kartoittaa kokonaisvaltaisesti yrityksen työntekijöiden kuormitustekijöitä. Mittarit ovat hyödyllisiä apuvälineitä yrityksen johdolle, sen halutessa tietää työntekijöiden hyvinvoinnista. Kuormitustekijöiden mittareita voidaan käyttää ilman asiantuntijaa, mutta useimmissa tapauksissa tuloksien arvioimiseen on hyvä käyttää asiantuntijan apua. Tämä mahdollistaa sen, että tuloksista saadaan kaikki saatavilla oleva tieto irti ja voidaan suunnitella oikeanlaisia menetelmiä ongelmia korjaamiseksi.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää miten nuoret aikuiset kokevat työnkuormituksen ja kuormitustekijät ja mitkä seikat heitä kuormittavat. Opinnäytetyö on toteutettu ilman toimeksiantajaa. Syistä kerrotaan enemmän tutkimuksen toteutus osiossa.

Nuoret aikuiset nimitys tulee ikäryhmästä, johon kuuluvat 20–30 vuotiaat henkilöt. Kohderyhmäksi valittiin nuoret aikuiset, koska heidän työuransa toivotaan olevan pitkiä ja kannattelevan hyvinvointiyhteiskuntaamme.

Tutkimusongelma pitää sisällään tiivistyksen siitä, mitä aiheesta halutaan tutkia ja tietää. Ne esitetään kysymyksen tai kysymysten muodossa. Kvalitatiivisissa tutkimuksissa yleensä tutkimuksen tavoite on, jonkin ilmiön kuvaaminen ja ymmärtäminen. Tutkimusongelmat on esitetty mitä- ja miten-kysymysten muodossa. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että laadullisessa tutkimuksessa ei voisi käyttää muuntyyppisiä kysymyssanoja sisältäviä kysymyksiä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.)

Tutkimuksen pääongelmana on: mitkä tekijät kuormittavat kokopäiväisessä työssä olevien 20–30 vuotiaiden työtä? Tutkimuksen sivuongelmina ovat: miten työ kuormittaa työntekijöitä?, mitkä ovat työn kuormittavuustekijät? ja miten työn kuormittavuutta mitataan?

Työn tutkimuskohde on rajattu niin, että kohderyhmästä on valittu haastateltaviksi opintojen loppusuoralla olevat tai valmistuneet ja jo työelämässä olevat henkilöt. Työn rajauksesta kerrotaan enemmän tutkimuksen toteutus osiossa.

## 2 Mitä työn kuormittavuus tarkoittaa?

Jokainen reagoi omalla tavallaan kokemaansa työn kuormitukseen ja siitä aiheutuneeseen stressiin. Kuormittumisen kokemiseen vaikuttavat inhimilliset ominaisuudet. Tällaisia ominaisuuksia ovat esimerkiksi tunteet, aistit, kyky hankkia ja käsitellä tietoa, kyvyt, persoonallisuus ja oma tapa hankitun tiedon ja taidon käyttämiseen. Ihmisen stressaantuessa hänen biologinen puolustusjärjestelmänsä heikkenee, mikä altistaa hänet hänelle tyypillisille oireille ja sairauksille. Ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät: perimä, kasvuympäristö, elämäntilanne ja elämän hallinta. Nämä tekijät vaikuttavat yleensä siihen millaiset valmiudet ihmisellä on selvitä elämän ja työn eteen tuomista paineista. Kokopäiväisessä työssä käyvä henkilö viettää melkein puolet hereillä oloajastaan työssä, minkä vuoksi työllä onkin suuri vaikutus henkiseen hyvinvointiin ja terveyteen. Työ voi, siis tilanteesta riippuen joko edesauttaa tai vähentää ihmisen henkistä hyvinvointia ja terveyttä. (Waris 2001, 14, 18, 29.)

Työkuormittavuuteen vaikuttaa työstä johtuvat työkuormittavuustekijät sekä työjärjestelyt ja työntekijän yksilölliset ominaisuudet (Sillanpää 2009, 102). Wariksen (2001, 20) mukaan monet työntekijät kokevat kuormittumisen työssä johtuvan siitä, että työtä on liian paljon tai se on liian vaikeaa. Myös Nummelinin (2008, 69) mukaan työn kuormittavuuteen vaikuttaa sekä työn laatu, että määrä.

Työn vaikeaksi kokeminen saattaa johtua esimerkiksi toistuvasta uuden oppimisen pakosta, minkä takana voi olla työtehtävien vaihtuminen tai muuttuminen. Kyseessä voi siis olla työtehtävien vaatimien ammattitaitojen puute. Työntekijä voi myös kokea työtä olevan liian paljon ja työtehtävien olevan liian yksinkertaisia, jolloin työntekijällä ei ole mahdollista oppia uutta ja/tai kehittyä työssään. Myös tilanne jossa työtä on liian vähän ja/tai se on liian helppoa kuormittaa työntekijää. Tällaisen tilanteen seurauksena voi olla esimerkiksi vireystilan lasku ja altistuminen virheiden tekemiselle. (Waris 2001, 20.)

Työn tulisi olla sopivasti haastavaa ja työtä tulisi olla sen verran, että työntekijä kokee hallitsevansa työnsä ja kykenevänsä suoriutumaan siitä. Sopivasti kuormittava työ on siis tarpeeksi haastavaa ja sitä on sopivasti. Jos työ on liian haastavaa ja sitä ja on liikaa, on se silloin sekä määrältä, että laadulta ylikuormittavaa. Kun taas, jos työtä on liian



vähän ja se on liian helppoa, on se silloin sekä määrältään, että laadultaan alikuormittavaa. (Nummelin 2008, 69.)

Kirjassa Työsuojelun perusteet Sillanpää (2009, 103) esittelee mallin työkuormittavuudesta. Mallissa tuodaan esille se miten ja millä asteilla kuormittavuutta ilmenee ja miten se vaikuttaa työntekijään. Malli jakaantuu neljään tasoon.

#### Ensimmäinen taso - Tekninen taso

Tällä tasolla työtehtävälle ominaisimpia kuormitustekijöitä ovat muun muassa työala, tuotantotekniikka ja vallitsevan tekniikan taso. Työntekijän työtehtävään ja sen mukanaan tuomaan työkuormaan vaikuttavat tuotesuunnittelussa ja menetelmäsuunnittelussa tehdyt päätökset ja valinnat. Tällä tasolla työntekijänkuormittumiseen vaikuttavat ympäristötekijät, joihin vaikuttavat ilmastointisuunnittelu ja arkkitehtuuriset seikat. (Sillanpää 2009, 103.)

#### Toinen taso - Työjärjestelytaso

Tasolla työntekijän tekemä sama perustehtävä voi vaikuttaa työntekijänkuormittumiseen eri tilanteissa eri tavalla. Eri tilanteita luovat työnkierto, työajan muuttuminen, urakka- ja solutyöskentely. (Sillanpää 2009, 103.)

#### Kolmas taso - Inhimillinen taso

Inhimillisellä tasolla työnkuormittumiseen vaikuttavat työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet ja piirteet. Tällaisia ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli, osaaminen, motivaatio, toimintatavat, stressin sietokyky sekä toiminta- ja työkyky. Nämä kuormitusseikat ovat sellaisia jotka vaikuttavat erilailla eri työntekijöihin. (Sillanpää 2009, 103.)

#### Neljäs taso - Aikataso

Tämä taso kertoo siitä, miten kauan kuormittumista jatkuu. Kuormittuminen voi olla joko hetkittäistä tai pitkäkestoista. Työ jossa tapahtuu paljon toistoa kuormittuminen voi olla hetkittäistä, mutta toistua useasti. Kuormittuminen voi ilmetä työntekijässä ja hänen työtuloksissaan esimerkiksi erilaisina muutoksina elimistössä, fyysisinä ja psyykkisinä tuntemuksina sekä muutoksina työnlaadussa ja määrässä. (Sillanpää 2009, 103.)

## 2.1 Fyysisesti kuormittava työ

Fyysisiä kuormitustekijöitä ovat muun muassa taakan kantaminen, sen paino ja muoto, käsiteltävä tieto ja työpisteiden ergonomia. Kuormitustekijät vaikuttavat työntekijään, koska hän on työskennellessään vuorovaikutuksessa työympäristönsä ja työtehtäviinsä liittyvien koneiden ja laitteiden kanssa. Tällaisesta vuorovaikutuksesta syntyvää työkuormittavuutta tulisi tarkastella fyysisenä kuormituksena. (Sillanpää 2009, 102.)

Tekniikka on vähentänyt fyysisesti raskaita töitä, mutta samalla se on tuonut työhön paljon toistoa vaativia liikkeitä sekä paikallaan oloa. Se miten elimistö kuormittuu fyysisestä rasituksesta, riippuu toiminnan kestosta ja sen tehosta sekä siitä mitä lihasryhmää on käytetty. Keho kuormittuu fyysisestä rasituksesta kahdella tapaa, kuormitus voi olla energeettistä tai liikuntaelimiin kohdistuvaa kuormitusta. (Launis & Louhevaara 2011, 69, 71.)

Energeettinen kuormitus kohdistuu hengitys- ja verenkiertoelimistöön. Energeettistä kuormitusta aiheutuu pitkäkestoisesta raskaasta tai keskiraskaasta liikkuvasta eli dynaamisesta työstä. Energeettisen kuormituksen ilmenemismuotoja ovat esimerkiksi sydämen sykkeenkohoamisena, lämmön nousun ja hikoiluna sekä hengityksen kiihtymisenä ja syventymisenä. Jos kuormittuminen kasvaa niin suureksi, että se vaikeuttaa verenkiertoelimistön toimintaa, aiheuttaa se sen, että happea ei kulje lihaksiin tarpeeksi, jonka seurauksena on yhtäkkinen uupuminen. Elimistön energiavarojen ollessa vajaat rajoittaa se pitkällä aikavälillä ihmisen toimintaa. (Launis & Louhevaara 2011, 71.)

Liikuntaelimet kuormittuvat työtehtävissä, joissa vaaditaan suurta voimaa (nosto- ja siirtotyöt), toistotehtävissä sekä työssä, jossa pitää säilyttää sama asento eli jännittää lihaksia kauan. Työt, jotka edellyttävät suurta voimaa voivat ylittää työntekijän voimantuotto- tai kestäkyvyn, joka voi johtaa tapaturmiin ja lihasten, jänteiden ja nivelten vioittumiin. Toistotehtävät eli työ, jossa toistuvat samat liikkeet voi pikkuhiljaa liiallisesti kuormittaa jänteitä ja niiden kudoksia. (Launis & Louhevaara 2011, 71.)

### 2.1.1 Fyysisen kuormituksen vähentäminen ergonomialla

Ergonomialla pyritään kehittämään työtä niin, että se vastaa mahdollisimman hyvin työntekijän fyysisiä ja psyykkisiä edellytyksiä eli, että työn toistomäärät ja voimantarve olisi ihmiselle mahdollisimman sopivaa. Ergonomiaa sovellettaessa käytäntöön ovat mukana fyysiset, kognitiiviset, sosiaaliset, organisatoriset, ympäristölliset näkökulmat. Ergonomian hyödyntämisessä on tarkoituksena saavuttaa tilanne, jossa hyvä työtulos saadaan aikaan siten, että työntekijän voimavarat ja työ- sekä toimintakyky pysyvät hyvinä mahdollisimman pitkään. (Työterveyslaitos 2010; Sillanpää 2009, 105.)

Yksi ergonomian tehtävistä on vaikuttaa työkuormitustekijöihin tunnistamalla ne ja optimoimalla niiden vaikutusta työntekijään. Oikein optimoitu ergonomia voi muuttaa työntekijän kokeman yli- tai alikuormituksen sopivaksi kuormitukseksi. Periaatetta ergonomian toteuttamisesta voidaan käytännössä soveltaa siten, että poistetaan henkilölle sopimattomia työn kuormitustekijöitä ja/tai lisäämällä hänelle sopivia työn piirteitä. Usein ajatellaan, että ergonomia on ainoastaan kuormitustekijöiden poistamista. Tällainen ajattelutapa voi johtaa yksipuolisesti kuormittaviin töihin tai alikuormittaviin työtehtäviin. Sopivia lisättäviä työpiirteitä ovat esimerkiksi työkierto, työkuvan laajentaminen sekä solutyöskentely. (Sillanpää 2009, 105.)

Ergonomian toteuttamisesta on työturvallisuuslaissa säädös, jota työpaikoilla tulee noudattaa. Työturvallisuuslaissa (738/2002) 24 §:ssä sanotaan, että työpisteiden rakenteet ja työtehtävissä käytettävät työvälineet tulee valita, mitoittaa ja sijoittaa huomioiden työn luonne ja työntekijän edellytykset. Työpisteiden ja työvälineiden tulee olla säädettävissä ja järjesteltävissä mahdollisuuksien mukaan sekä sellaisia, että työ voidaan tehdä aiheuttamatta työntekijälle ja hänen terveydelleen haitallista ja vaarallista kuormittumista. Työpaikoilla on otettava huomioon myös se, että työntekijällä on tarpeeksi työtilaa ja mahdollisuus työasennon vaihtamiseen. Työntekijällä tulee myös olla mahdollisuus käyttää apuvälineitä työrasituksen minimoimiseksi. Jos apuvälineitä ei voida käyttää, tulee terveydelle haitalliset nostot ja siirrot tehdä sellaisiksi, että ne ovat mahdollisimman turvallisia. Toistorasituksesta aiheutuvaa kuormittumista tulee välttää ja jos sen välttäminen ei ole mahdollista siitä tehdään mahdollisimman vähäinen.

## 2.2 Työn henkinen kuormittavuus

Useat työympäristön ja työn tuomat kuormitustekijät, saavat työntekijän kokemaan kuormitusta. Työntekijään kohdistuva kuormittuneisuus näkyy joko positiivisena tai negatiivisena kuormittumisena, riippuen siitä miten työntekijä kykenee käsittelemään työn aiheuttamat paineet. (Waris 2001, 15.) Soinin (2009, 88–89) mukaan on ensiarvoisen tärkeää selvittää työn henkiset vaara- ja häirttekijät, jos halutaan puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa odotettavissa oleviin ongelmiin.

Kuormitustekijät voivat myös muuttua stressiä aiheuttaviksi tekijöiksi. Niin sanotussa kuormittuneisuustilassa oleva työntekijä ei pysty aina säätelemään häneen kohdistuvia kuormitustekijöitä. Työntekijä joka on uupunut ja menettänyt voimavarojaan, ei jaksa säädellä työnsä haasteita itselle sopivaksi eikä myöskään vastata haasteisiin. (Waris 2001, 15.)

Lyhytkestoisen henkisen kuormittumisen seuraukset ovat usein ohimeneviä ja niistä voidaan palautua, mutta pitkäkestoisen tai voimakkaan kuormituksen seuraukset voivat ilmetä erilaisina henkisinä ja fyysisinä oireina, toistuvana väsymyksenä ja työstä johtuvana sairautena. Henkisen kuormittumisen hiljattainen muuttuminen voi aiheuttaa sen, että työntekijän lähipiiri ei huomaa muutosta. Vasta työntekijän sairastuessa työyhteisö havahtuu tilanteeseen ja huomaa, että ennakoivia merkkejä oli, mutta niihin ei osattu tai ymmärretty vastata. (Soini 2009, 88–89.)

Stressioireita on niin fyysisiä kuin psyykkisiä. Toisilla oireet ovat täysin fyysisiä tai psykosomaattisia esimerkiksi sydän- ja verisuonisairauksia sekä aivoverenkierron häiriöitä. Psykosomaattisina tuntemuksina voi olla oireita, joilla ei ole ruumiillista perustetta, kuten esimerkiksi puristava tunne rinnassa ja hengen salpaantuminen sekä erilaiset kivut ja säröt. Psyykkisinä oireina voi olla esimerkiksi masennusta, ahdistuneisuutta ja erilaisia pelkotiloja. Onkin ensisijaisen tärkeää oppia tunnistamaan itselle ominaiset stressioireet ja oppia säätelemään tilanteita niin, että stressioireet eivät pääse kasvamaan liian suuriksi. (Waris 2001, 29.)

Henkinen kuormittuminen etenee vaihe vaiheelta pahemmaksi. Ensin aivojen ylikuormittumistila johtaa älyllisen suorituskyvyn pienenemiseen. Tilanteen jatkuessa työntekijän voimavarat alkavat ehtyä, uupumisen todennäköisyys kasvaa ja riski työkyvyttömyydestä kasvaa. Se palaako työntekijän työkyky ennalleen tai ainakin sellaiseen pisteeseen, että hän pysyisi palamaan osittain työhönsä, riippuu muutoksista joita työssä tehdään ja hänen toipumisestaan. (Soini 2009, 89.)

### **2.2.1 Työstressi ja työuupuminen**

Työstressi johtuu työntekijän ja työn välisessä suhteessa olevasta ristiriidasta, jota ei vielä ole ratkaistu. Se tarkoittaa uhan tunnetta, joka syntyy silloin kun vaatimukset yllättävät tai uhkaavat ylittää henkilön voimavarat. Työstressin taustalla on yleensä työjärjestelyissä ilmenevät vakavat ongelmat, joihin ei vielä ole löydetty ratkaisuja. (Työsuojeluhallinto 2013.)

Jokaisen työssäkäyvän henkilön elämään kuuluu jossain vaiheessa työstressiä, joka ei lyhytkestoisena ole vaarallista, etenkin jos työntekijä tuntee tilanteen olevan hallinnassaan ja elämänsä tasapainossa (Räisänen 2012, 17). Työsuojeluhallinto (2013) kertoo puolestaan, että jos työntekijä kärsii pitkään työstressistä voi se johtaa työuupumukseen. Työuupumus on vakava krooninen työstressioireyhtymä. Työuupumuksen oireita ovat muun muassa kokonaisvaltainen väsymys, kyyninen asenne työhön ja heikko ammatillinen itsetunto. Kokonaisvaltaisen uupumisen takia työssä suoriutuminen heikkenee, jonka seurauksena stressaantuminen vahvistuu. (Työsuojeluhallinto 2013.)

Stressi ei ole vain negatiivinen asia. Jos stressiä on sopivasti, se voi lisätä energiaa ja luovuutta. Energiaa antava stressi innostaa työntekijää ja lisää hänen hallinnan tunnetta. Stressin ollessa haitallista se vähentää energiaa. Se miten kukin tuntee stressin, on yksilöllistä ja siihen vaikuttaa oma elämäntilanne. Toiset tulkitsevat tilanteen energiaa antavana, kun toiset haluavat puolestaan paeta sitä. (Nummelin 2008, 75.)

Jotta työntekijä pystyisi palautumaan haitallisesta stressistä ja olemaan vaipumasta haitalliseen stressiin tulee hänen tunnistaa stressin oireet. Stressin oireet ovat yksilöllisiä. Stressi aiheuttaa ihmisen puolustusjärjestelmän heikkenemistä, mikä altistaa stressaan-

tuneen juuri hänelle tyypillisille oireille, jotka voivat olla niin fyysisiä kuin psyykkisiäkin. Psyykkisiä oireita ovat ahdistuneisuus, ärtyneisyys, pelokkuus, huolestuneisuus ja jännittyneisyys. Fyysisiä oireita ovat esimerkiksi päänsärky ja migreeni, lihaskivut ja immunologian heikkeneminen. (Nummelin 2008, 75–77, 92.)

Haitallisesti stressaantunut muodostaa helposti itselleen pahan noidankehän. Työmotivaatio laskee väsymyksen ja haluttomuuden vuoksi. Uusien asioiden omaksuminen, työn suunnittelu ja päätöksenteko ovat työntekijälle haastavia. Koska stressaantunut työntekijä lykkää päätöksien tekemistä ja töiden aloittamista, kasvaa tekemättömien töiden määrä. Tämä tilanne aiheuttaa lisää stressiä ja näin noidankehä on valmis. (Nummelin 2008, 76.)

Jotta työntekijä pystyisi kontrolloimaan stressiään, tulee hänen tunnistaa stressitasonsa, jonka hän voi päätellä esimerkiksi vastaamalla stressitasoa määrittäviin kysymyksiin. Tällaisia kysymyksiä voivat olla esimerkiksi onko stressi tällä hetkellä vähäistä (koet tylsistymistä), sopivaa (saat tulosta aikaiseksi ja hallitset tilanteen), liiallista (sähläät, olet kireä ja työsi tuntuu kaaokselta) vai selkeästi liiallista (et saa nukuttua, muistisi pätkii, työsi aiheuttaa hädän ja kauhun tunnetta)? Toinen kysymys koskee stressitunteen kestoa eli kauanko stressitilanne on jatkunut? (Räisänen 2012, 17–18.)

Stressitaso kysymyksiin vastaamalla voi hyvin päätellä oman stressitasonsa ja hallinnan tarpeen, jos esimerkiksi tilanne on jatkunut jo viikkoja ja stressi on tuntunut selvästi liialliselta voi olla syytä hakea ulkopuolista apua esimerkiksi työterveyshuollosta. Työntekijän on myös syytä huolestua, jos voimat eivät palaa vapaiden jälkeen vaan koko ajan on uupunut olo. (Räisänen 2012, 17–18.)

On myös tärkeää tunnistaa omat rajat ja voimavarat sekä muistaa palkita itsensä hyvistä suorituksista. On siis tärkeää tuntea itsensä ja huolehtia itsestään. Käytännössä itsestä huolehtiminen tarkoittaa riittäviä yöunia, terveellistä ruokavaliota, rentoutumista, fyysisestä kunnosta huolehtimista ja hauskan pitoa sekä itselleen mieluisten asioiden harrastamista. (Nummelin 2008, 92.)

Liiallinen stressi on haitaksi etenkin sellaisissa töissä, joissa vaaditaan luovuutta, keskittymiskykyä, muistamista, oppimista, nopeaa päätöksentekoa ja sosiaalisia taitoja. Jos stressin oireet kyetään tunnistamaan ajoissa, voidaan elimistön tasapaino saada palautumaan, tällöin pystytään välttämään stressioireiden haitalliset vaikutukset työkykyyn. Jos stressioireiden annetaan jatkua pitkään, voivat ne aiheuttaa masennusta ja työuupumusta. (Nummelin 2008, 75.)

Työuupumisen keskeisimpiä osatekijöitä ovat liialliseen suoriutumiseen johtava korkea motivaatio, nuoruus, pitkäkestoinen vaativa työtilanne, äärimmäinen väsymys, ahdinko, pettyminen, kyvyttömyys selviytyä työtehtävistä ja lamaantuminen. Työuupuminen syntyy työntekijän suhteesta työhönsä ja ilmenee sekä fyysisinä, että psyykkisinä oireina. Työuupumuksen seurauksia työntekijälle ovat muun muassa psykosomaattiset oireet, sitoutumisen väheneminen, negatiiviset vaikutukset urakehitykseen, tunne identiteetin muuttumisesta, mikä vaikuttaa kykyyn tehdä päätöksiä. Työmäärä ja kiire ovat selvästi merkittävimmät stressitekijät työpaikoilla, nämä tekijät luovat edellytykset työuupumukseen. Liian vaativa, kannustamaton ja epäjohtonmukainen johtamistyyli on toiseksi merkittävin työuupumuksen aiheuttaja työpaikoilla. Myös työpaikan ilmapää, kilpailuhenkisyys ja juoruilu ovat osatekijöitä työuupumukseen. (Casserley & Meggison 2009, 43–44.)

Jos työhön paluu on hoidettu organisaatiossa hyvin, suurin osa sairauslomalta palaavista palaavat työhön pysyvästi takaisin. Ihmiset, jotka joutuvat olemaan töistä pois terveydellisten syiden vuoksi, ovat yleensä halukkaita palamaan töihin. Paluu työhön on epätodennäköisempää mitä pidemmäksi sairausloma venyy. (Ahola 2011, 95.)

Organisaation on hyvä ottaa sellainen linja, jossa työhön paluuseen ja työkyvyn tukemiseen suhtaudutaan myönteisesti sekä käytetään mahdollisia tukimuotoja ja joustoja. Organisaation toimintaperiaatteista voidaan esimerkiksi tehdä työhön paluun tukimalli, joka on organisaatiossa kaikkien saatavilla. Esimiehellä on tärkeä rooli työhön paluun suunnittelussa, hän toimii linkkinä työyhteisön, työterveyshuollon ja työhön palaajan kesken. Onkin siis ensiarvoisen tärkeää, että esimiehellä on myönteinen asenne, sillä se viestii palaajalle sen, että hänen työhön paluutaan toivotaan. (Ahola 2011, 95.)

### 2.3 Sopivasti ja epäsopivasti kuormittavan työn ilmeneminen

Työ kuormittuminen näkyy erilaisena ja eriasteisena kuormittuneisuutena. Työn kestoista ja työn toistuvuudesta johtuva kuormittuneisuus ilmenee työntekijän suorituksessa ja muutoksina työntekijän elimistössä. (Sillanpää 2009, 102.) Nummelin (2008, 73–74) kertoo, että työ joka ei tarjoa tarpeeksi haasteita kuormittaa työntekijää henkisesti.

Jos työssä on suuri ja pitkäkestoinen epäsuhtainen tilanne työn vaatimusten ja työntekijän edellytysten välillä voi se ilmetä monenlaisina vahingollisina seurauksina. Työntekijä voi kokea kuormittumisen sopivana, mutta kuormittuminen voi myös olla joko yli- tai alikuormittavaa. (Sillanpää 2009, 102.) Nummelinkin (2008, 73–74) mukaan pitkäkestoinen alikuormittava työ kuluttaa työntekijän voimavaroja samalla tavalla kuin ylikuormittava työ.

Alikuormittavan työ ilmenee usein kyllästymisenä tai stressinä. Ylikuormittava työ on psyykkisesti rankkaa työtä, jossa työntekijällä on vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä. Työmäärän jatkuva lisääntyminen yhdistettynä kiireeseen kasvattavat kuormittuneisuuden riskiä, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa työhönsä. Stressaantuminen ja siitä johtuvat reaktiot, johtuvat tilanteista ja henkilökohtaisista ominaisuuksista. Henkilöt, jotka kokevat pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä stressaantuvat vähemmän, kuin he joilla ei ole tällaista hallinnan tunnetta. (Nummelin 2008, 70.)

Alikuormittava työ ei ole psyykkisesti vaativaa, mutta työntekijällä ei myöskään ole mahdollisuutta vaikuttaa työn vaatimuksiin. Koska työ ei vaadi työntekijältä suuria ponnistuksia, on hänellä mahdollisuudet suoriutua työstään, mutta työ voi silti olla henkisesti kuormittavaa. Tilanteet joissa työtä on liian vähän tai se on rutiininomaista, lisäävät aloitekyvyttömyyttä ja turhautumista. Tällaisissa tilanteissa tekemisen into puuttuu ja se korvautuu kyllästyneisyydellä. Alikuormittava työ saa työntekijän tuntemaan, että hän ei pysty toteuttamaan kykyjään ja taitojaan työssään. Kun työ on haasteetonta eikä tarjoa mahdollisuutta uuden oppimiseen, vaikuttaa se työntekijän motivaatioon ja työtyytyväisyyteen. Tällainen tilanne voi heijastua myös työntekijän oman elämän puolelle. Hän kokee, ettei saa mitään tehtyä myöskään vapaa-aikanaan. (Nummelin 2008, 73–74.)



Sopivasti kuormittava tilanne syntyy silloin kun työtä muotoillaan vaikuttamalla tehtäväkokonaisuuksiin (Waris 2001, 20). Sopivasti kuormittava työ on psyykkisesti vaativaa työtä, johon työntekijällä on vaikutus mahdollisuus. Sopivasti kuormittavan työn tavoite on selkeä, se on itsenäistä ja sen sisältö on vaihtelevaa ja mielenkiintoista. (Nummelin 2008, 69.) Työtehtäviä ollessa liian vähän voidaan niitä lisätä ja päinvastoin. Liian vaikeita työtehtäviä voidaan helpottaa poistamalla hankalimmat osatehtävät ja päinvastoin. (Waris 2001, 20.)

Työntekijän työssä oppimista edistää tilanne jossa työn vaativuuden ja työntekijän taitojen välille syntyy ponnisteluja vaativa jännite. Tällöin työntekijälle syntyy tunne, että hän kykenee toteuttamaan itseään työnsä kautta. Työntekijän pystyessä kehittymään työssään ja hänellä on mahdollisuus osaamistaan kehittävään koulutukseen, edistää se hänen tyytyväisyyttään työhönsä. Työn ollessa sopivasti kuormittavaa, eivät työssä eteen tulevat ongelmatilanteet muodostu ylitsepääsemättömiksi, vaan työntekijä hankkii tarvittavaa lisätietoja tai kysyy neuvoa työyhteisönsä jäseniltä. (Nummelin 2008, 69.)

Terveiden kannalta ajateltuna voi kuormittuminen ilmetä joko myönteisenä tai kielteisenä ja lyhyt- tai pitkäkestoista. Lyhytkestoisesta kuormittumisesta puhutaan silloin kun kuormittumista ilmenee työpäivän aikana. Pitkäkestoinen kuormittuminen on puolestaan kyseessä silloin kun työpäivän aikana alkanut kuormittuneisuus ei lakkaa työpäivän loputtua, vaan jatkuu myös vapaa-ajalle. Tällaisessa tilanteessa kuormittuminen on usein jatkunut jo pidemmän aikaa. Kuormittuneisuutta mitattaessa on otettava huomioon myös sen voimakkuus, sillä voimakas kuormittuminen voi jo lyhyessäkin ajassa aiheuttaa vakavan kuormittuneisuus- eli rasisustilan. (Waris 2001, 26.)

### **2.3.1 Sopimattoman kuormittuneisuuden ilmeneminen**

Lyhytkestoinen kielteinen kuormittuneisuus tuntuu esimerkiksi viihtymättömyydeltä. Työntekijä ei välttämättä hallitse työtään hyvin ja kokee, ettei jaksakaan, ei osaa eikä saa mitään aikaiseksi. Työtehtävät voivat olla liian helppoja tai liian vaikeita, niitä voi olla liikaa tai liian vähän. Työtehtävät voivat tuntua yksitoikkaisilta, jos työntekijä ei pääse käyttämään tietojään ja taitojaan. Tilanne voi saada aikaan väsymystä, ärtyisyyttä ja/tai turhautuneisuutta, mikä voi alentaa tilapäisesti työ- ja toimintakykyä. Myös työyhteisös-

sä voi ilmetä epäsopua ja ristiriitoja. Tämän kaiken vuoksi voi työntekijä kokea aamuisin töihin lähtemisen vaikeaksi. (Waris 2001, 29.)

Epämiellyttävissä työoloissa pitkään työskentely voi pitkään jatkuessaan aiheuttaa pitkäkestoista kielteistä kuormittumista. Kielteinen kuormittuminen ilmenee usein työuupumisena, joka ilmenee esimerkiksi kyynisyytenä työtä kohtaan, väsymisenä ja ammatillisen itsetunnon alentumisena tai puuttumisena. Työssä uupumisesta voi seurata niin kutsuttu aleneva kierre, jolloin kyvyt, tiedot ja taidot ruostuvat, mikä entisestään vaikeuttaa työn haasteista selviämistä. Pahimmassa tapauksessa voi voimavarojen ja työkyvyn heikentyminen aiheuttaa mielenterveysongelmia sekä fyysisiä ja psykosomaattisia oireita. Jotkut saattavat myös yrittää ratkaista ongelmiaan epätarkoituksenmukaisella tavalla, mistä voi seurauksena olla päihdeongelma. Pitkälle edenneestä työuupumisen tilasta toipuminen voi olla vaikeaa tai jopa mahdotonta ilman hoito- ja kuntoutustoimenpiteitä. Jos vakava työuupuminen jää hoitamatta, voi siitä olla seurauksena sairauseläke tai työelämästä putoaminen. (Waris 2001, 29.)

### **2.3.2 Sopivan kuormittuneisuuden ilmeneminen**

Sopivaa kuormittuneisuutta on lyhyt- ja pitkäkestoista. Myönteinen lyhytkestoinen kuormittuneisuus ilmenee niin, että työntekijä kokee hallitsevansa oman työnsä ja saa tuloksia aikaan kohtuullisella työpanoksella. Työntekoon liittyy tällöin myös tunne siitä, että voi käyttää kykyjään, tietojaan ja taitojaan itseä ja toisia tyydyttävällä tavalla. Työntekijän on mukava aamuisin lähteä töihin kun työ tuntuu sopivan haasteelliselta. Työntekijä kokee omien voimavarojen riittävän työssä suoriutumiseen ja tuntee näin ollen viihtyvänsä töissä. Myös ihmissuhteet työyhteisössä ovat kunnossa niin työkavereiden kuin esimiesten kanssa ja työntekijä kokee saavansa tarvittaessa apua ja tukea työyhteisöltä. (Waris 2001, 27.)

Työntekijän voi itse vaikuttaa siihen miten paljon työ häntä kuormittaa, sillä kuormittuminen perustuu vuorovaikutukseen työntekijän ja työvaatimusten välillä. Tässä vuorovaikutussuhteessa työntekijä on aktiivinen toimija ja voi sen vuoksi säädellä kuormittumistaan muuttamalla toimintatapojaan. (Sillanpää 2009, 104.)

Säädeltäviä toimintatapoja ovat muun muassa työtaitojen, valmiuksien, menettelytapojen ja strategioiden kehittäminen, tauotuksen tarpeiden suunnittelu sekä työsuorituksen ennakointi. (Sillanpää 2009, 104.)

Pitkäkestoinen positiivinen kuormittuneisuus syntyy kun työskentelee pitkään hyvissä työoloissa. Pitkäkestoinen myönteinen kuormittuneisuus ilmenee esimerkiksi tunteena, että on kehittynyt työssään ja ihmisenä uusien tietojen ja taitojen kautta. Jonka seurauksena työntekijä arvostaa itseään sekä ihmisenä, että työntekijänä. Usein myönteinen kuormittuneisuus saa aikaan työkyvyn paranemista, minkä seurauksena usein työtehtävät ja toimet saattavat vaihtua haasteellisimpiin. (Waris 2001, 27.)

### 3 Työn kuormittavuuden mittareita

Työn kuormituksen arvioinnit ja selvitykset voivat olla osa työn arkea, kahvipöytäkeskusteluissa, ryhmätöinä kehittämispäivillä tai niiden teossa voidaan hyödyntää ulkopuolista ammattilaista tai ne voidaan tehdä erikseen sovittuna hankkeena. Työyhteisön sisällä tehty arviointi on usein riittävä, mutta käytettäessä ulkopuolista ammattilaista, käytävissä olevien menetelmien määrä kasvaa. (Parvikko 2002, 10.)

Työnkuormittavuutta mitattaessa ja arvioidessa keskeisiä toimijoita ovat työntekijät, esimiehet, työterveyshuolto ja työsuojeluasiantuntijat. Jotta mittaus ja arviointi olisivat onnistuneet, vaaditaan hyvää vuorovaikutusta toimijoiden kesken. Ensisijaisen tärkeää on kuitenkin, että työyhteisön sisäinen vuorovaikutus toimii. Se mahdollistaa kehittämistyön ja auttaa työyhteisön toimivuuden ja tilan mittaamisessa. (Parvikko 2002, 10.)

Työn kuormittavuutta voidaan lähestyä monesta eri näkökulmasta, kuten esimerkiksi tutkimustuloksia, tilastoja ja kehittämishankkeista saatuja tietoja tarkastelemalla. Työssä kuormittumista ja sen vaikutuksia voidaan tarkastella myös kansanterveydellisestä näkökulmasta. Merkittävimpiä työkykyyn vaikuttavia sairauksia ovat tuki- ja liikuntaelin sairaudet, masennus ja sydän- ja verenkiertoelimistön sairaudet, joiden taustalla on haitallisen työn kuormituksen lisäksi myös elintapoihin ja elämäntilanteisiin liittyvät seikat. (Rautio 2010, 23.)

Menetelmän valintaan vaikuttaa työyhteisön koko ja työyhteisön kriisi- ja konfliktitilanteet. Pienissä työyhteisöissä haastattelut, havainnoinnit ja ryhmäkeskustelut ovat toimivimpia menetelmiä, kun taas puolestaan suurissa työyhteisöissä toimivat parhaiten kyselylomakkeisiin perustuvat menetelmät. (Parvikko 2002, 10.)

Työkuormituksen mittaamisen menetelmillä voidaan mitata työtä ja työoloja, yksilön kuormittuneisuutta, kuormittuneisuuden oireita ja työkykyä. Jos tarkoituksena on kartoittaa yleisesti työn kuormittavuutta työpaikalla, hyviä tapoja siihen ovat esimerkiksi ergonomiset tarkastusohjeet ja työn sosiaalisia ja psyykkisiä kuormitustekijöitä kartoittavat kyselyt. Jos tarkoituksena on tehdä johonkin tiettyyn osa-alueeseen kohdennettu

kartoitus, minkä pohjalta voidaan myös suunnitella ja toteuttaa toimenpiteitä, valitaan ongelma-alueeseen sopivat menetelmät. (Työterveyslaitos 2003, 23.)

Jos työyhteisö on kriisi- tai konfliktitilanteessa toimivat kyselylomakemenetelmiä paremmin havainnointiin ja toimintoihin perustuvat menetelmät. Tällaisessa tilanteessa ulkopuolisen ammattilaisen avun merkitys korostuu. Kyselylomakkeilla saadut tulokset voivat liioitella osapuolten näkemyseroa ja näin ollen jähdyttää tulosten tutkimuksen ja kehittämisen halun. Useissa menetelmissä havainnointi, kysely ja haastattelu täydentävät toisiaan. Joissain menetelmissä mittaamistavan valinta jää käyttäjälle. Toimintaan, vuorovaikutukseen ja stimulaatioon perustuvat menetelmät vaativat suurempaa sitoutumista ja kehittämisvalmiutta kuin muut menetelmät, minkä vuoksi niitä hyödyntäessä olisi parasta käyttää ulkopuolista asiantuntijaa. (Parvikko 2002, 10.)

Tiettyyn osa-alueeseen kohdennetun kartoituksen menetelmät ovat usein sellaisia, että ne vaativat kartoituksen tekijältä ja tulosten tulkitsijalta erityisen hyvää käyttötaitoa ja vahvaa ammattitaitoa. Organisaatiossa on myös hyvä huomioida se, että käyttämällä samoja mittauskeinoja eri mittauskerroilla ja eri yksiköissä, mahdollistetaan vertailu ja käyttökokemuksen karttuminen. (Työterveyslaitos 2003, 23.)

Työnkuormitus selvitysten ja arviointien tekemisen jälkeen alkaa prosessiin tärkein vaihe eli tulosten analysointi ja tarvittavien toimenpiteiden suunnittelu ja toteutus. Arvioinneissa ja selvityksissä esiin tulleet epäkohdat voivat koskea esimerkiksi esimiestyötä, kehityskeskusteluja, työyhteisön pelisääntöjä, viestintää, työnohjausta, työmääriä, työtehtäviä, työtapoja, koulutuksia, työnjakoja ja osastokohtaisia palavereja. (Työsuojeluhallinto 2013.)

### **3.1 Työn kuormituksen arvioinnin haasteita**

Kuormituksen mittaaminen on sitä haasteellisempaa mitä suurempia arvioitavat yksiköt ovat (Soini 2009, 92). Rautio (2010, 23) kertoo myös, että oman haasteensa työn kuormittavuuden arviointiin tuovat uudet työmuodot kuten, esimerkiksi etätyö ja liikkuvatyö sekä osa-aika ja määräaikaist työt. Toistuvasti niin ajallisesti kuin paikallisestikin muuttuvan työn kuormittavuutta on hankalaa arvioida, sillä työolosuhteet muuttuvat

jatkuvasti. (Rautio 2010, 23.) Samoin arviointi voi olla haasteellista, jos organisaatiolla on toimipisteitä monessa eri kaupungissa, henkilöstöön kuuluu määräaikaista työntekijöitä, tilapäisiä, tuntityöntekijöitä, alihankkijoita ja vuokratyövoimaa. (Soini 2009, 92.)

Työn kuormittavuutta mitattaessa ja arvioidessa tulee ottaa huomioon myös vastanneiden subjektiivinen näkökanta. Jokaisen vastaajan pitämät kuormitustekijät perustuvat hänen omakohtaiseen kokemukseen. Tuloksia voi olla hankala tulkita, jos toinen vastaaja ei koe tiettyä kuormitustekijää merkittävänä ja toinen vastaaja kokee saman kuormitustekijän hyvin ahdistavana ja häiritsevänä. (Soini 2009, 92.) Raution (2010, 23) mukaan oman haasteensa arviointiin tuo myös tiedon analysointi ja kehittäminen, joka vaatii pitkäjänteistä työtä ja suunnittelua. Minkä vuoksi saatu tieto voi tulospaineiden ja kiireen keskellä jäädä huomioimatta (Rautio 2010, 23).

Koska vastaajien yksilölliset vastaukset ja arvioit kuormitustekijöitä sekä niiden voimakkuudesta eroavat toisistaan, voi tutkijalle syntyä tunne, että niin kutsut ihmismittarit ja heidän antamansa vastaukset ja arvioit, ovat epäluotettavia. Vastaajien kokemusten eroavaisuudet voivat johtua eri laisista tavoista havainnoida ympäristöä, tilannetekijöistä sekä vastaajan vireystilasta. Vastauksia tulisi tarkastella tarkemmin, sillä silloin voi osoitautua esimerkiksi, että kiireen kokemuksen taustalla on työnjako, tehtäväkuva tai työn organisointiin liittyviä tekijöitä. Joidenkin arkojen kuormitustekijöiden arviointi ja niihin puuttuminen voi olla hankalaa, sillä koko työyhteisö ei välttämättä tiedä asiasta tai se ei kosketa koko työyhteisöä, tällainen kuormitustekijä on esimerkiksi häirintä. Aran kuormitustekijän selvittäminen voikin edellyttää toisenlaisten selvitysmenetelmän käyttöä. (Soini 2009, 92–93.)

### **3.2 Työn fyysisen kuormittavuuden ja työturvallisuuden mittaamenetelmiä**

Työn fyysistä kuormittavuutta arvioi työterveyshuolto ja työpaikkaselvitys. Työn fyysistä kuormittumista voidaan arvioida myös ergonomiaselvityksellä. Arviointien tuloksia voidaan käyttää tunnistamaan raskaimmat työt ja mittaamaan työssä ja työpaikalla tapahtuneita muutoksia. Erillisenä mittauksena voi olla myös yksittäiseen työntekijään kohdistuvien kehittämishankkeiden arviointi. Työn fyysistä kuormittavuutta tulisi mitata ja arvioida aina silloin, kun suunnitellaan työpaikkoja ja työtiloja sekä työntekijän oi-

reillessa tai sairastuessa. Niin sanottuja rutiinin omaisia arviointeja tulisi tehdä aina työpaikkaselvitysten ja -tarkastelujen yhteydessä. (Työturvallisuuskeskus 2011.)

Fyysisen kuormittavuuden arviointikohteita ovat muun muassa työympäristö (ääni- ja lämpöolosuhteet, koneet, laitteet ja kalusteet), työn organisointi (tautos, elpyminen, jaksotus ja osatehtävät), työvaiheet (työasennot, liikkeet ja lihastyön määrä ja laatu) tehtäväkokonaisuus sekä työntekijän yksilölliset ominaisuudet ja voimavarat. (Työturvallisuuskeskus 2011.)

Liiallista fyysistä kuormitusta esiintyy usealla alalla. Työn fyysisen kuormittavuuden mittaaminen ja arviointi on tärkeää etenkin töissä, joissa työntekijän työhön kuuluu paljon painavien taakkojen käsittelyä, lihastyötä ja yksipuolisia toistuvia työliikkeitä. Myös työympäristö voi kuormittaa työntekijää fyysisesti. Tällaisia työympäristössä esiintyviä kuormittavia tekijöitä ovat esimerkiksi melu, kylmyys, kuumuus, kemikaalit ja homeet. (Airila 2002.)

Ergonomisilla menetelmillä voidaan arvioida työn fyysistä kuormitusta. Arvioimalla fyysistä kuormitusta on tarkoitus selvittää kuormitustekijöiden laatua ja määrää sekä niiden terveydellistä merkitystä, kuormituksen kohdistuessa liikuntaelimiin ja hengitysjärjestelmään. Työn fyysisiä kuormitustekijöitä voidaan arvioida erillisenä selvityksenä tai osana yleistä työpaikkaselvitystä. Fyysisiä kuormitustekijöitä on tärkeää arvioida etenkin silloin kun työ sisältää raskaiden taakkojen käsittelyä, staattista lihastyötä, yksipuolisia työliikkeitä ja äkillisiä lihasponnistuksia. (Työterveyslaitos 2003, 28.)

Työpaikoille on saatavana monia erilaisia selvitysmenetelmiä ergonomian selvittämistä varten. Saatavana on yleinen ergonomian selvitysmenetelmä, jonka käyttämiseen ei tarvita erillistä koulutusta. Työpaikan työsuojelu- ja työterveyshenkilöstöllä on mahdollisuus valita järjestelmällisempi yleinen ergonomian selvitysmenetelmä, jonka käyttämiseen on mahdollisuus saada käyttökoulutusta. Lisäksi on saatavana sellaisia ergonomian selvitysmenetelmiä, jotka ovat kohdennettu tiettyihin työaloihin tai työtehtäviin. (Työterveyslaitos 2003, 28–32.)

Tällaisia menetelmiä ovat ergonomian tarkastusohje, joka on tarkoitettu erityisesti teollisuuden ja palvelualojen käyttöön. Päätyöpaikkojen ergonomia työväline ja Näppärämittari, joilla arvioidaan työpisteen sijainti ja säätäminen sekä tauotus, rasitusvammaopas, jolla arvioidaan yläraajojen rasitussairaudet ja yläraajoihin kohdistuva kuormitus ja OWAS (Owako Working Posture Analysing System) - työasentojen havainnointimenetelmä, jolla voidaan määrittää selän, käsien ja jalkojen työasennot ja niiden yhdistelmät. (Työterveyslaitos 2003, 28–32, 41.)

Vuorovaikutukseen perustuvat fyysistä kuormitusta mittaavat TUTTAVA (Turvallisesti tuottavat työtavat)- ja KAMU- menetelmät, pyrkivät kehittämään työpaikan yhteistyötä, parantamaan työympäristöä ja nostamaan tuottavuutta. KAMU hyödyntää toimintamallia ja apuvälineitä, joiden tarkoituksena on aktivoida mahdollisimman moni työyhteisön jäsen mukaan kehittämiseen. (Parvikko 2002, 11; Airila 2002.)

Työturvallisuuden arviointia käytetään selvittämään tapaturmanvaraa tai väkivallanvaraa tuottavien tekijöiden olemassaoloa, määrää, ominaisuuksia ja merkitystä työssä. Työturvallisuutta voidaan arvioida yhtä aikaa työpaikkaselvityksen ja tapaturma- tai vaaratilannetutkinnan kanssa tai se voidaan tehdä erillisenä työn tai työpaikan turvallisuus- tai riskiarviointina. Työturvallisuuden mittaiseen on tarjolla ELMERI, MEAT-ELMERI, TR-mittarit, safety check, ergotool ja KAURIS-menetelmä. (Työterveyslaitos 2003, 39–42.)

ELMERI, MEAT-ELMERI ja TR-mittarit ovat teollisuuden ympäristöihin soveltuvia havainnointimenetelmiä, joilla arvioidaan työssä esiintyviä kuormitustekijöitä sekä työtapojen ja työympäristön turvallisuutta. ELMERI soveltuu parhaiten teollisuusaloille, MEAT-ELMERI lihateollisuuteen ja TR-mittarit rakennustyömaille. Nämä havainnointimenetelmät on tarkoitettu työsuojelutarkastajien käyttöön. (Työterveyslaitos 2003, 39–40.)

ELMERI:n on kehittänyt työterveyslaitos. Sen syntyyn on vaikuttanut tarve saada helposti ja nopeasti suoritettava työpaikan turvallisuusselvitys. ELMERI perustuu havainnointiin, jossa havainnoidaan suojaimia ja niiden käyttöä, riskinottoa, yleistä siisteyttä, kone- ja laiteturvallisuutta, ergonomiaa, kulkureittejä sekä ensiapu- ja pelastusvalmiutta.



Käytännössä ELMERI:n avulla havainnoidaan työpisteitä nopealla havainnoinnilla ja arvioidaan, sitä tuleeko työ tehtyä turvallisuuden näkökulmasta "oikein" tai "väärin". Tulokset saadaan laskemalla "oikein"-vastausten prosentuaalinen osuus kaikista vastauksista. (Airila 2002.)

Ergotool jolla voidaan tarkastella työpaikan ergonomiaa, turvallisuutta ja logistiikkaa. Tämä menetelmä on tarkoitettu yritysten käyttöön. Safety check ja KAURIS-menetelmä on tarkoitettu työpaikan turvallisuustason, väkivaltavaarojen ja varautumistason arviointiin. Molemmat menetelmät ovat tarkastuslistoja, joita voidaan hyödyntää työpaikan turvallisuustason arviointiin, parantamiseen, kehittämiseen sekä työnopastukseen. Menetelmät ovat tarkoitettu työsuojelu- ja työterveyshenkilöstön sekä työntekijöiden käyttöön. (Työterveyslaitos 2003, 41–42.)

### **3.3 Psyykkisen kuormituksen arviointimenetelmiä**

Työn psyykkisen kuormituksen arvioimiseen on menetelmiä, jotka toteutetaan kyselyin, arvioin ja haastatteluilla. Selvitettäviä kuormituksen aiheuttajia ovat työhön liittyvät tekijät eli työmäärä, vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet, vuorovaikutussuhteet esimiehiin ja työtovereihin ja työpaikan toimintakäytännöt. Työn psyykkisten kuormitustekijöiden arviointi on hyödyllistä, silloin kun kyselyyn vastaajat saavat kyselyn tuloksista ryhmä- tai työyhteisökohtaiset palautteet. Palautetilaisuudessa voidaan jo alkaa suunnitella korjaavia ja kehittäviä toimenpiteitä. (Työterveyslaitos 2003, 33.)

Työn psyykkisten kuormitustekijöiden arviointimenetelmä perustuu havaintoihin ja se on tarkoitettu osaksi työterveyshuollon tekemää työpaikkaselvitystä. Tämä menetelmä sopii teollisten töiden psyykkisten kuormitustekijöiden arvioimiseen ja sillä voidaan kuvata kuormitustekijöistä vastuuta, työstä lähtöisin olevia ihmissuhdetekijöitä, työmäärää, tiedonkäsittelyä ja toiminnan vapauden rajoituksia. (Työterveyslaitos 2003, 33.)

Työstressikysely pohjautuu kyselylomakkeeseen, jonka avulla arvioidaan työyhteisön ja yksilön psyykkistä kuormitusta. Kysely on tarkoitettu työn ja terveyden arvioimiseen ja sen avulla voidaan selvittää esimerkiksi kehittämisideoita, työntekijän tuen tarvetta, työtyytyväisyyttä ja henkisiä voimavaroja. (Airila 2002.) Työterveyslaitos (2003, 34) kertoo

myös, että työstressikyselystä on olemassa sekä suppea, että laaja kyselylomake. Suppean kyselyn tarkoituksena on mitata työn piirteitä, vuorovaikutuksia hyvinvointia. Laajemmassa kyselyssä mukana olevilla lisäosilla pyritään mittaamaan työn kehittämistä ja kognitiivisia ja sensomotorisia vaatimuksia. (Työterveyslaitos 2003, 34.)

Työterveyshuollolle on tarjolla kyselyitä, joiden tarkoituksena on mitata sekä työyhteisön hyvinvointia, että vuorovaikutusta työpaikalla. Tällaisia kyselyitä ovat Terve organisaatio kysely ja sen pohjalta tehty työ- ja hyvinvointibarometri, joilla mitataan työtä, organisaatiokäytäntöjä ja ilmapiiriä työpaikalla. (Työterveyslaitos 2003, 34–35.) Airila (2002) kertoo myös, että Terve organisaatio -kyselyn pohjana on ajattelumalli, jonka mukaan työyhteisön terveyteen vaikuttavat työn vaatimukset, työyhteisön ilmapiiri ja kulttuuri, mitkä puolestaan vaikuttavat tuotannon ja palveluiden laatuun (Airila 2002).

Työterveyshuollon ja henkilöstökehittäjien avuksi on olemassa myös neljä muuta kyselyä joilla kullakin voidaan mitata työyhteisön vuorovaikutusta ja hyvinvointia. Pohjoismainen työn psykososiaalisten tekijöiden kysely, joka on tarkoitettu työyhteisöjen tilan selvittämiseen, kehittämisen arviointiin ja tutkimuskäyttöön. (Työterveyslaitos 2003, 36.)

Weisbordin malli, joka antaa kokonaiskuvauksen organisaation toiminnasta. Tämän mallin peruskysymykset käsittelevät organisaation rakennetta ja perustehtäviä, työyhteisön vuorovaikutusta, johtajuutta, organisaation tukijärjestelmiä ja palkitsemismalleja. Mallin avulla organisaation rakenne ja toiminta pyritään kuvamaan niin, että johto ja henkilöstö kykenevät muodostamaan kuvan organisaation tilasta ja käyttämään sitä käsitystä kehittämistoimien suunnittelussa. Lisäksi Weisbordin mallin pohjalta on tehty kaksi eri kysely-palautemenetelmää. 14 kohtaa sisältävä tarkastuslista työyhteisökriisien ja -konfliktien ennakointiin ja tunnistamiseen. Työyhteisön toiminnan mittaamiseen tarkoitettu kyselymenetelmä puolestaan sisältää 41 kysymystä ja tietokoneohjelman tulosten laskemista varten. Molemmilla menetelmillä on tarkoitus kartoittaa organisaation osa-alueiden toimivuutta ja kehittämistarpeita. (Työterveyslaitos 2003, 36–38.)

## 4 Kuormittuminen voimavaraksi

Henkinen hyvinvointi näkyy monella tavalla sekä koko työyhteisössä, että sen yksittäisissä henkilöissä. Sen voi havaita hyvänä ja turvallisena työilmapiirinä, hyvänä yhteistyönä, yhteenkuuluvuutena ja toiminnan häiriöttömyytenä. Työyhteisön henkinen hyvinvointi vähentää sairauspoissaoloja ja henkilöstön vaihtuvuutta ja vaikuttaa positiivisesti tuottavuuteen. Työssä henkisesti hyvinvoiva työntekijä kokee työnsä kiinnostavaksi ja haluaa tehdä työtään sekä, tunteena, että hän hallitsee työnsä ja työnteko sujuu. Jos työntekijän työ on oikein järjestetty ja mitoitettu, kokee hän työnsä mielekkääksi ja sopivan haastavaksi, työksi jossa voi oppia uutta ja kehittää taitojaan. (Työsuojeluhallinto 2013.)

Työkuormituksesta palautuminen alkaa silloin, kun kuormittava stressitilanne tai stressitekijä on ohitse. Palautumisen tehtävänä on siis korjata kuormituksesta aiheutuneet kielteiset vaikutukset ihmiseen ja hänen elimistöön. Palautumisprosessin aikana työntekijän voimavarat täydentyvät. Jotta palautumisprosessi alkaisi, tulee työntekijällä olla riittävästi aikaa levätä työjaksojen välissä. Palautuminen kuormittumisesta on onnistunut silloin, kun työntekijä on sekä fyysisesti, että psyykkisesti palautunut. Fyysinen palautuminen tarkoittaa sitä, että työntekijän elimistö on palautunut tarpeeksi pitkäksi aikaa perustasolle ja psyykkisellä palautumisella sitä, että työntekijä kokee itse olevansa valmis palamaan työhönsä. (Feldt & Kinnunen 2009, 7-8.)

Se miten hyvin kuormittumisen pystyy hallitsemaan, riippuu siitä onko kuormittuminen terveydelle haitaksi vai hyödyksi. Kuormittumisen hallintaan vaikuttaa, myös se paljonko työntekijällä on voimavaroja eli hänen väsymistasosta, kyvyistä, tiedoista, taidoista, työympäristöstä ja saatavilla olevasta tuesta niin työpaikalla kuin kotona. Vapaa-aajan harrastuksen voivat myös helpottaa työntekijän kokemaa kuormitusta. (Waris 2001, 31.)

#### 4.1 Kuormittuneisuuden hallinta muuttamalla itseään

Kuormittumisen hallinnan keinoille voidaan tehdä karkea jako kahteen ryhmään, aktiivisiin ja passiivisiin keinoihin, jotka voidaan jakaa vielä yksilöön, vapaa-aikaan ja ympäristöön kohdistuviin tapoihin. (Waris 2001, 31.)

Työntekijä pystyy itse aktiivisella toiminnallaan hallitsemaan kuormittuneisuuttaan. Tällaisia aktiivisia hallintakeinoja ovat kouluttautuminen eli tietojen ja taitojen hankinta, työtehtävien hallitseminen, tavoitteiden asettaminen ja niiden säätely, omien voimavarojen hyödyntäminen ja kehittäminen, henkinen tasapaino ja fyysisestä hyvinvoinnista huolehtiminen sekä positiivinen ajattelu ja oman työn arvostaminen. (Waris 2001, 33.)

Jokaisessa työssä on työntekijällä ainakin jonkin verran mahdollista vaikuttaa työhönsä ja työolosuhteisiin. Vaikutusmahdollisuudet kannattaisi käyttää tehokkaasti hyväksi eli työntekijän tulisi miettiä miten kuormitusta aiheuttavat työt tai työvaiheet voisi tehdä toisin. (Työsuojeluhallinto 2013.) Myös Nummelin (2008, 29–30) on sitä mieltä, että työntekijän kyetessä vaikuttamaan työhönsä, se antaa hänelle kokemuksen hallinnasta. Hallinnan tunne ennaltaehkäisee haitallisen työperäisen stressin muodostumista ja edistää hyviä työsuorituksia. Se miten työntekijä kokee hallinnan tunteen, on sidoksissa tilanteisiin sekä kunkin työntekijän omiin voimavaroihin ja tulkintaan. (Nummelin 2008, 29–30.)

Kouluttautuminen ja työhön perehdyttäminen antaa kehittyneen sisäisen mallin työn suorittamiseen, joka parantaa työn hallintaa. Ihmisen sisäinen malli eli käsitys asioista on suoraan verrannollinen hänen työsuoritukseensa ja työperäisen kuormittumisen hallintaan. Mitä kehittyneempi sisäinen malli, sitä paremmin työntekijä suoriutuu työtehtävistään ja hallitsee kuormittuneisuuttaan. (Waris 2001, 33.) Nummelin (2008, 29–30) kertoo myös, että yksilöllisiä hallinnan kokemuksia rakentavat muun muassa työmotivaatio, osaaminen, voimavarat, sopeutumiskyky, joustavuus ja vuorovaikutustaidot.

Olisi myös hyväksi arvioida työn lisäksi koko elämäntilannettaan kokonaisuutena ja miettiä onko työn ulkopuolisessa elämässä jotain, mikä kuormittaa liikaa. Samalla tulisi miettiä sitä, miten itse näihin kuormitustekijöihin voisi vaikuttaa. (Työsuojeluhallinto

2013.) Nummelin (2008, 29–30) on sitä mieltä, että se miten suhtautuu yleisesti elämään vaikuttaa myös hallinnan tunteeseen työssä. Optimistisesti ajattelevat ja omiin kykyihin ja taitoihin luottaminen ohjaavat hyviin ongelmanratkaisukeinoihin, minkä ansioista hallinnan tunteen säilyttäminen on helpompaa myös hankalissa tilanteissa. Tunne oman työn hallinnasta kehittää hyvinvointi- ja työkykykokemuksia, kun taas, jos työntekijä ei tunne hallitsevansa työtään, ilmenee se työssä kuormittumisena ja työperäisenä stressinä. (Nummelin 2008, 29–30.)

Oman tavoitetasen säätely on tärkeää, jotta työntekijä ei yli- eikä alikuormitu. Työntekijä voi asettaa tavoitteensa joko liian korkealle tai liian matalalle, jonka tuloksena voi olla epäterveellinen kuormittavuustilanne. Liian korkea tai alhainen tavoitetaso voi saada työntekijän tuntemaan kyynisyyttä, turhautumista ja ikävystymistä. Tavoite tason ollessa liian korkea voi se myös aiheuttaa työntekijässä uupumusta ja johtaa niin kutsuttuun loppuun palamiseen. Liian alhainen tavoitetaso puolestaan voi estää työntekijää omaksumasta uusia tietoja ja taitoja ja näin ollen kehittymistä työssään. (Waris 2001, 33.)

## **4.2 Omien voimavarojen hyödyntäminen ja kehittäminen**

Omia voimavaroja voi kasvattaa kehittämällä omaa persoonallisuuttaan vahvemmaksi. Persoonallisuuden rakentaminen vahvemmaksi onnistuu esimerkiksi myönteisellä ajattelulla niin, että opettelee näkemään työnsä hyvätkin puolet ja arvostamaan sekä työtään, että elämäänsä. Joskus sisäiset ristiriidat saattavat saada henkiset voimavarat tuntumaan heikoilta, tällöin voi asioista keskustella joko omien läheisten kanssa tai tarvittaessa ammattiauttajan kanssa. Terapian avulla voi saada apua henkisiin vammoihin ja näin kehittää ja lujittaa persoonallisuuttaan, jolloin pystyy helpommin vastaamaan työn ja elämän tuomiin haasteisiin. (Waris 2001, 34.)

Koska ihminen on psykofyysinen kokonaisuus, on tärkeää pitää huolta myös fyysisestä kunnosta. Heikko fyysinen kunto tai fyysiset sairaudet saattavat alentaa henkistä jaksamista. Hyvän kunnon ylläpitämiseksi tulee huolehtia siitä, että harrastaa liikuntaa tarpeeksi niin työssä kuin vapaa-ajalla. (Waris 2001, 34.)

### 4.3 Työyhteisö ja työympäristön muokkaus auttavat tarvittaessa

Jokaisen henkilökohtaiseen suoriutumiseen työssään vaikuttaa omien tavoitteiden lisäksi työyhteisö ja sen odotukset. Työyhteisön asettamat tavoitteet korostuvat tulosjohtamisessa, jolloin koko työyhteisölle asetetut tavoitteet vaikuttavat jokaisen työntekijän omiin tavoitteisiin. Myös työyhteisölle asetetut tavoitteet voivat olla epäsuhtaisia työn vaatimusten ja voimavarojen suhteen. Väärin asetettuja tavoitteita syntyy silloin kun tavoitteiden asettava taho ei keskustele työntekijöiden kanssa siitä ovatko tavoitteet realistisia ja saavutettavissa. Jotta tällaiselta tilanteelta välttyttäisiin, tulee johdon ja työntekijöiden välillä olla luottamusta ja keskustelua. (Waris 2001, 34.)

Jokaisessa työssä on jotain mitä työntekijä pystyy omalla toiminnallaan säätämään, nämä seikat kannattaa selvittää ja hyödyntää. Itse voi usein vaikuttaa esimerkiksi työn sisältöön ja järjestelyihin kuten muun muassa tauotukseen. Tauot tulee miettiä niin, että työrupeamista ei tule liian pitkiä. Työtilan pöytätasot, tuolit ja koneet sekä valaistus ja lämpötila ovat yleensä säädettävissä itselleen sopiviksi, jos työskentelee omassa huoneessaan. Kalenterin suunnittelu on myös tärkeä osa työssä jaksamisessa. Kalenteriin tulisi merkata lomat ja muut vapaat, jotta liian pitkiä yhtämittaisia työjaksoja ei pääsisi syntymään, vaan välillä olisi mahdollisuus levähtää ja elpyä. (Waris 2001, 35.)

Jos työntekijä kokee, että hänen omat vaikutusmahdollisuudet ovat lopussa tai niitä ei ole, olisi hänen hyvä keskustella asiasta työkavereiden ja esimiehen kanssa. (Työsuojeluhallinto 2013.) Työyhteisöltä saadulla tuella on suuri merkitys työperäisen stressin ehkäisyssä. Tämä perustuu siihen, että on mahdollisuus saada sosiaalista tukea eri tavoin. (Waris 2001, 35.)

Tuki voi olla toisen auttamista ja neuvomista työtehtävissä sekä arvostamista ja hyväksymistä. Yhteistyöllä työyhteisössä voidaan myös saada tarvittaessa joustoa työtehtävissä esimerkiksi tarpeen vaatiessa vuorojen tai työtehtävien vaihtamisella. Esimiehen kanssa työntekijä voi pohtia esimerkiksi sitä helpottaisiko kuormitusta työmäärän väliaikainen vähentäminen tai työtehtävän vaihtaminen. (Waris 2001, 35; Työsuojeluhallinto 2013.)

Työyhteisön lisäksi tärkeitä tukija työelämässä ovat luottamushenkilöt, työterveyshuolto, joiden kanssa voidaan esimerkiksi suunnitella ja ehdottaa ja toteuttaa erilaisia kehittämisideoita koskien työpaikan epäkohtia. Luottamushenkilöt auttavat myös silloin, kun työsuhteissa, palkkauksessa tai irtisanomistapauksissa on jotain epäselvää tai jos työntekijä kokee tulleen väärinkohdelluksi työnantaja taholta. (Waris 2001, 36.)

## 5 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen empiirinen osa koostuu kvalitatiivisesta tutkimuksesta ja tutkimuksella saatujen tulosten analysoinneista. Kvalitatiivinen tutkimuksen suoritettiin haastatteluinä. Haastattelut toteutettiin kesän 2013 aikana ja haastateltaviksi valittiin nuoria aikuisia eli 20–30-vuotiaita henkilöitä.

Jotta tutkimuksen tavoitteet olisivat täyttyneet, valittiin haastateltaviksi sellaisia henkilöitä, jotka olivat kokopäivätoissa ja joko jo valmistuneet tai heidän opintonsa olivat jomelkein valmiit. Tässä luvussa kerrotaan enemmän siitä, mikä oli tutkimuksen tavoite, mitä menetelmää sen tekemiseen käytettiin ja miten tutkimus toteutettiin.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää miten nuoret aikuiset kokevat työn kuormituksen ja mitkä asiat heitä työssä kuormittavat. Tutkimuksessa selvitettiin sekä fyysisiä, että psyykkisiä kuormitustekijöitä, ja niiden vaikutuksia.

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat nuoret aikuiset eli 20–30 vuotiaat. Tutkimuksen aiheen koskiessa työn kuormittavuutta, rajattiin kohderyhmä koskemaan henkilöitä, jotka olivat jo työsuhteessa. Tutkimus toteutettiin ilman toimeksiantajaa aikataulullisten syiden vuoksi, ja koska haastateltaviksi haluttiin valmistuneita tai tutkintonsa loppusuoralla ja työsuhteessa olevia henkilöitä. Heidät oli nopealla aikataululla helpompi löytää, kun heidän ei kaikkien tarvinnut olla tietystä organisaatiosta

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla pyritään ymmärtämään syvemmin tutkittavaa asiaa tai ilmiötä. Mikä tarkoittaa sitä, että annetaan tutkittaville henkilöille mahdollisuus kertoa ja ilmaista omat näkökulmat ja kokemukset tutkittavasta aiheesta tai ilmiöstä.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin haastattelua. Haastattelu tutkimusmenetelmänä pohjautuu siihen, että haluttaessa tietoa ihmisten kokemuksista on yleensä viisainta kysyä sitä ihmisiltä itseltään. Haastattelussa tutkija ja haastateltava keskustelevat haastattelutyyppistä riippuen joko järjestelmällisesti tai lavecsti tutkittavasta aiheesta. Haastattelutyypppejä on useita, jotka voidaan jakaa sen mukaan kuinka, kiinteä haastattelu on eli



kuinka tarkasti haastattelukysymykset esitetään ja kuinka paljon haastateltava saa liikumavaraa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.). Opinnäytetyön haastattelutyypinä käytettiin puolistrukturoitua haastattelutyyppiä, koska kaikilta haastateltavilta haluttiin näkemyksiä samoihin aihepiireihin.

Puolistrukturoidussa haastattelussa kaikilta haastateltavilta kysytään samat tai lähes samat kysymykset samassa järjestyksessä. Puolistrukturoidussa haastattelussa voidaan kuitenkin tarpeen vaatiessa kysyä kysymykset myös eri järjestyksessä haastateltavilta. Puolistrukturoitu haastattelu sopii sellaisiin tilanteisiin, joissa tutkija haluaa saada tietoa tietyistä asioista, jolloin ei haastateltaville ole tarvis antaa kauhean suuria vapauksia haastattelutilanteessa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006c.)

Puolistruktuurisena tehdyt haastattelut tekivät haastattelutilanteesta enemmän keskustelun kuin järjestelmällisen haastattelun. Haastattelussa käytettiin kuitenkin haastattelurunkoa ja kysyttiin kaikilta haastateltavilta samat kysymykset, mutta jatkokysymykset muokattiin vastausten mukaan. Haastattelukysymykset luotiin aiheen teorian pohjalta niin, että saatiin näkökulmia ja kokemuksia sekä fyysisen kuormituksen, että psyykkisen kuormituksen osalta. Fyysisen kuormituksen osalta keskityttiin ergonomiaan ja mahdollisiin vaaratilanteisiin ja psyykkisen kuormituksen osalta stressiin ja sen hallintaan. Haastatteluissa käytiin läpi myös haastateltavien näkemys työterveyshuollosta ja se millaiseksi he kokivat työkykynsä. Haastattelukysymykset löytyvät liitteestä.

Tutkimusta varten haastateltiin viittä henkilöä. Tutkimustavaksi valittiin haastattelu sen vuoksi, että sitä kautta saatiin yksityiskohtaisempaa tietoa siitä mitkä seikat kuormittavat nuoria aikuisia työssä. Haastatteluissa esiin tulleet kohderyhmän kokemat kuormitustekijät ja niiden syyt analysoitiin aiheen teorian pohjalta.

Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja haastattelun jälkeen ne litteroitiin. Vastaukset litteroitiin peruslitteroinnin määräysten mukaan. Peruslitteroinnilla tarkoitetaan sitä, että vastaukset litteroidaan sanatarkasti puhekieltä noudattaen, jättäen kuitenkin täytesanat (esimerkiksi tota, niinku), toistot, yksittäiset tavut ja äännähdykset pois. Selvästi asiaan liittymätön puhe jätetään myös litteroimatta. Peruslitterointi on suositeltava litteroinnin

vähimmäistaso, jotta käytetään silloin kun tarpeellista analysoida vain haastattelun asia-sisältö. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2013.)

## 6 Tutkimustulokset

Tässä osiossa käydään läpi haastatteluilla saadut tulokset, ne esitetään aihealueittain tiivistetyillä haastatteluvastauksilla. Tutkimustuloksia tarkastellaan aiheen teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Ensin käsitellään fyysisiä kuormitustekijöitä ja sen jälkeen psyykkisiä kuormitustekijöitä ja lopuksi työterveyshuoltoa ja haastateltavien työkykyä.

Ennen haastattelua haastateltavilta kysyttiin perustietoja heidän koulutuksestaan, työstään ja työhistoriasta. Taustatietojen kerääminen mahdollisti sen, että tarvittaessa vastauksien yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia pystyi tarkastelemaan myös haastateltavien taustan perusteella. Kysymykset kartoittivat heidän koulutuksensa tason ja sen millä alalla ja sektorilla he työskentelivät sekä kauan he olivat työskennelleet kokonaisuudessaan ja nykyisellä työnantajallaan.

Haastateltava A oli 26 vuotias ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö. Hänen ammattiryhmänsä oli opetus- ja kasvatusala ja hän toimi koulutusosalalla. Hänen työnantajansa oli noin 14 000 henkeä työllistävä kunta. Hänen työhistoriansa oli kolme vuotta ja nykyisellä työnantajallaan hän oli ollut töissä 2 viikkoa. Nykyisessä työpaikassaan hänen yksikköönsä kuului 31–50 henkeä.

Haastateltava B oli 26 vuotias alemman korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö, joka oli haastattelu hetkellä opintovapaalla ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamista varten. Hänen toimialansa oli hallinto- ja tukipalvelut, jossa hän työskenteli asiantuntijan tehtävissä. Hänen työnantajansa oli noin 50 henkilöä työllistävä säätiö. Hän on ollut työelämässä viisi vuotta ja nykyisellä työnantajallaan hän on työskennellyt 2 vuotta. Nykyisessä työpaikassaan hänen yksikköönsä kuului 11–30 henkeä.

Haastateltava C oli 30 vuotias ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö. Hän toimi asiantuntijan tehtävissä valtiolla. Toimiala, jolla hän työskenteli, oli tieteellinen toiminta. Hän on ollut työelämässä kaiken kaikkiaan seitsemän vuotta ja nykyisellä työnantajalla hän oli työskennellyt kuusi vuotta. Yksikössä jossa hän työskenteli, oli 11–30 jäsentä.

Haastateltava D oli 25 vuotias. Haastattelu hetkellä hän opiskeli alempaa korkeakoulututkintoa loppuun työn ohessa. Hän toimi toimisto- ja asiakaspalvelutehtävissä kuljetus ja varastointi alalla. Hänen työnantajansa oli yksityinen työnantaja, joka työllisti noin 70 henkilöä. Haastateltavan yksikköön kuului 11–30 henkilöä. Haastateltavan koko työhistoria oli 5 vuotta ja nykyisellä työnantajalla hän oli työskennellyt kaksi vuotta.

Haastateltava E oli 27 vuotias. Hän oli suorittanut alemman korkeakoulututkinnon ja toimi tällä hetkellä terveys- ja sosiaalipalveluissa hoitotyöntekijänä yksityisellä työnantajalla. Hänen koko työhistoriansa oli neljä vuotta ja nykyisellä työnantajalla hän oli työskennellyt neljä kuukautta. Hänen työnantajansa työllisti noin 20 henkilöä ja hänen yksikössään toimi 10 henkilöä.

## **6.1 Työn fyysinen kuormittavuus**

Tässä osiossa kerrotaan haastateltavien kokemuksista koskien päätetyötä, ergonomiaa, fyysisiä ponnisteluja, tapaturma- ja vaaratilanteita sekä työolosuhteita. Osiossa kerrotaan myös, miten eri fyysisiä kuormitustekijöitä työpaikoilla on hoidettu, ja miten haastateltavat ovat kokeneet ne ja oman mahdollisuutensa vaikuttaa työhönsä ja työolosuhteisiinsa.

Kuormitustekijöiden vaikutus työntekijään johtuu siitä, että työtä tehdessään hän on vuorovaikutuksessa työympäristön ja työhön liittyvien koneiden ja laitteiden kanssa. Tätä vuorovaikutussuhdetta tulee tarkastella fyysisenä kuormituksena. (Sillanpää 2009, 102.) Nummelin (2008, 29–30) kertoo myös, että hallinnan ja vaikuttamisen tunne edistää työntekijän hyvinvointi- ja työkykykokemuksia eli, jos työntekijä ei tunne voivansa vaikuttaa työhönsä voi se ilmetä työssä kuormittumisena.

Työn fyysiseen kuormittavuuteen voidaan vaikuttaa ergonomialla. Jos ergonomia osataan optimoida oikein, voidaan sen avulla muuttaa työntekijän kokema ali- tai ylikuormitus sopivaksi kuormitukseksi (Sillanpää 2009, 105.). Työturvallisuuslaissa (738/2002) 24 §:ssä sanotaankin, että työpisteiden ja työvälineiden on oltava mahdollisuuksien mukaan säädettävissä ja sellaisia, että työntekijä voi tehdä työnsä aiheuttamatta terveydelleen haitallista tai vaarallista kuormittumista.

### 6.1.1 Päättetyö ja ergonomia työpisteissä

Haastateltavista kahden työ oli kokonaan päättettyä, mutta kaikkien työhön sitä kuului jonkin verran. Ainoastaan yksi kertoi, ettei hänen työpisteessään ole huomioitu ergonomiaa. Muut haastateltavat kertoivat, että heidän työpisteissään on jotenkin otettu huomioon ergonomia.

Kaikilla vastanneilla oli mahdollisuus vaikuttaa työpisteisiinsä jollain tapaa. Heillä oli mahdollisuus saada käyttöönsä rannetukia hiiren ja näppäimistön käyttöön sekä heidän työpisteidensä kalusteita oli mahdollisuus säätää käyttäjän tarpeiden mukaan.

Päättettyä kokoaikaisesti tekevät kertoivat, että heillä on otettu ergonomia huomioon monella tapaa. Molempien työpaikoilla oli käynyt työterveyshuollosta työterveyshoitaja tarkastamassa työpisteet ja opastanut hyvät työasennot sekä säätänyt työpisteiden kalusteet niin, että niissä olisi mahdollisimman hyvä työskennellä.

Haastateltava C kertoi asiasta näin:

Meillä huomioidaan muutenkin ergonomiaa, meillä kävi työterveyshuollosta työterveyshoitaja, kun me vaihdettiin työhuoneita. Silloin se kävi kiertämässä ja kattomassa kaikkien niiden työpisteet, jotka muutti toiseen työhuoneeseen. Hän katto kaikki työasennot, tuolin ja pöydän asennot ja sääti sälekaihtimetkin niin, että ei huoneessa ei olisi liian kirkasta

Tarkasteltaessa haastatteluilla saatua aineistoa voidaan huomata, että työpaikoilla on otettu huomioon ergonomia. Huomattavissa on myös se, että kuten fyysisen kuormituksen teoriassa kerrotaan, ergonomia oikein hoitamalla voidaan vähentää työn kuormittavuutta.

### 6.1.2 Fyysiset ponnistelut sekä tapaturma- ja vaaratilanteet ja niiden hoito

Varsinaisia fyysisiä ponnisteluja työssään joutui tekemään vastaajista kaksi. Toisella työhön kuului jatkuvaa jokapäiväistä raskaiden taakkojen nostelemista ja liikuttelemista. Oikeat nostotavat olivat kuuluneet hänen tutkintoonsa alemmassa korkeakoulussa, jo-

ten niihin ei ollut enää perehdytetty työssä. Vähemmän ja satunnaisesti fyysistä työtä tekevä oli saanut työnantajaltaan kehotuksen hyödyntää käytössä olevia apuvälineitä fyysisen rasituksen minimoimiseksi.

Yksikään vastanneista ei ollut joutunut vaaratilanteeseen työssä, mutta yksi henkilö kertoi joutuneensa tapaturmaan työaikana. Hän kertoi, että tilanteeseen oli suhtauduttu asiallisesti ja tapahtuman jälkikäsittely oli ollut hyvä. Tapauksesta oli tehty poikkeamailmoitus ja mietitty yhdessä miten asiat voisi jatkossa hoitaa niin, että vastaavaa tilannetta ei tapahtuisi uudestaan.

### **6.1.3 Työolosuhteet ja niihin vaikuttaminen**

Pääsääntöisesti kaikki haastateltavat olivat tyytyväisiä työolosuhteisiinsa (ilmanlaatu, melu, lämpötila) ja kokivat voivansa vaikuttaa niihin. Vaikuttaminen oli mahdollista joko esittämällä pyyntöjä tai heillä oli mahdollisuus vaikuttaa olosuhteisiin suoraan itse.

Työolosuhteista ilmanlaatu nousi kaikilla haastateltavilla esille. Kaksi haastateltavaa oli siihen tyytyväisiä. Toisella heistä oli mahdollisuus vaikuttaa ilmastointiin työhuoneessaan olevalla säätimellä. Muut haastateltavat kokivat, että ilmanlaadussa oli parannettavaa. Epäkohtia olivat joko työpaikan suuri henkilöstö määrä verrattain ilmastoinnin tehokkuuteen, liikkuvasta työstä johtuva vaikuttamisen mahdottomuus ja ilmastointilaitteiden huono sijainti.

Yhden haastateltavan kohdalla esiin nousi myös tyytyväisyys työtilojen sisustuksellisuuden panostukseen. Hän koki, että työtilat olivat järjestetty niin, että siellä viihtyi ja oli hyvä tehdä töitä. Viihtyvyyttä oli lisättä tekemällä työhuoneen yhteyteen neuvotteluhuone, jonne myös tarvittaessa pystyi menemään tekemään työtä, joka erityisesti vaati keskittymistä. Työtiloissa oli myös käytetty ääntä eristävää paneelia minimoimaan äänen kiertäminen ja kaikuminen. Heillä oli myös mahdollinen talvesta johtuva kylmyys otettu huomioon niin, että saatavilla oli vilttejä.

Haasteltavien kertoman perusteella voidaan huomata, että kuten fyysisen kuormituksen teoriassa kerrotaan hallinnan tunne ja työhön vaikuttaminen vähentävät työssä kuor-

mittumista. Näin voidaan päätellä sen vuoksi, että kukaan haastateltavista ei kokenut työolosuhteidensa kuormittavan ja kaikilla oli mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiin-  
sa.

## **6.2 Työn henkinen kuormittavuus**

Tässä osiossa käydään läpi haastateltavien kokemuksia työn psyykkisistä kuormitustekijöistä. Käsiteltävät kuormitustekijät koskevat työsuhdetta, työaikajoustoa, etätyötä, monipaikkaista työtä, työyhteisöä, työilmapiiriä ja stressiä. Stressin osalta kerrotaan myös työn ja vapaa-ajan tasapainosta.

Työstä johtuvat erilaiset kuormitustekijät saavat työntekijän kokemaan kuormitusta. Se miten työntekijä kokee kuormituksen ja pystyykö hän siitä palautumaan, riippuu siitä miten hyvin hän pystyy käsittelemään työn aiheuttamat paineet. Työntekijän kokiessa kuormittuneisuutta pitkään, voivat kuormitustekijät muuttua stressiä aiheuttaviksi tekijöiksi. (Waris 2001, 15.) Soini (2009, 88–89) kertoo kuitenkin, että lyhytkestoisesta henkisestä kuormittumisesta aiheutuvat seuraukset ovat usein ohimeneviä ja niistä voidaan palautua. Myös Räisänen (2012, 17) kertoo, että lyhytkestoinen stressi ei ole vaarallista, etenkin jos työntekijä kokee tilanteen olevan hallinnassa ja elämänsä tasapainossa.

Jokaisessa työssä on jotain mihin työntekijä pystyy omalla toiminnallaan vaikuttamaan, nämä asiat kannattaa selvittää ja hyödyntää (Waris 2001, 35). Jos työntekijä kuitenkin kokee, että omat vaikutusmahdollisuudet ovat lopussa, tulisi hänen keskustella ongelmakohdista työkavereiden ja esimiesten kanssa (Työterveyshallinto 2013). Waris (2001, 35) kertookin, että työyhteisöltä saadulla tuella on hyvin suuri merkitys ehkäistäessä työperäistä stressiä. Tuen merkitys perustuu siihen, että työntekijällä on mahdollisuus saada sosiaalista tukea eri tavoin. Tuki voi olla esimerkiksi toisen auttamista ja neuvomista sekä arvostamista ja hyväksymistä. (Waris 2001, 35.)

### **6.2.1 Työsuhteet ja työajat**

Jokaisella haastateltavalla oli mahdollisuus työaikajoustoon. Osalla se mahdollistettiin liukuvalla työajalla ja osalla oli mahdollisuus saada joustoa sopimalla työajoista työkave-

reiden kesken. Haastateltavista kaikki olivat kokoaikaisessa työsuhteessa. Vakituksia työntekijöitä oli kolme ja määräaikaisia kaksi.

Työaikajouston mahdollisuuteen olivat kaikki tyytyväisiä. Sen koettiin antavan liikkumavaraa muun elämän suhteen. Mikä käytännössä tarkoitti sitä, että henkilökohtaisia asioita pystyi tarvittaessa hoitamaan myös työaikana. Sen koettiin myös antavan vapautta aikataulujen suunnittelussa niin, että työpäivät eivät päässeet venymään ylipitkiksi mahdollisten iltakokouksien vuoksi.

Kokoaikaisen työajan kokivat kaikki haastateltavat hyväksi, sillä se toi vakautta elämään, etenkin rahallisesti. Yksi haastateltava kertoi, että jos kyse ei olisi rahasta, hänelle ideaali tilanne olisi työskennellä 60–80 %:lla työajalla, jotta hänelle jäisi enemmän vapaa-aikaa.

Vakituksessa työsuhteessa olevat olivat tilanteeseen hyvin tyytyväisiä. Syy tyytyväisyyteen oli sen tuoma vakaus ja tunne turvatusta tulevaisuudesta. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat kokivat tilanteen huonoksi. He kokivat sen tuovan epävarmuutta ja estävän tulevaisuuden suunnittelua. Rasittavaksi tekijäksi koettiin myös jatkuva työnhaku.

### **6.2.2 Etätyö ja monipaikkainen liikkuva työ**

Suurimmalla osalla haastateltavista oli mahdollisuus etätyöhön. Sen mahdollisuus koettiin hyväksi, sillä se toi työhön lisää joustavuutta. Yksi heistä tosin kertoi välttelevänsä etätyötä, sillä koki olevansa aikaansaavempi työpaikallaan kuin kotona. Etätyöstä saatu korvaus koettiin oikeudenmukaiseksi. Korvaus etätyöstä maksettiin samalla tavalla, kuin toimistolla tehdyn työn korvaus. Käytännössä se tarkoitti sitä, että he sopivat tekevänsä tietyn määrän tunteja kotona.

Vain yksi haastateltava teki liikkuvaa ja monipaikkaista työtä joka päivä eli työskenteli useassa toimipisteessä sekä asiakkaiden kotona. Toinen haastateltava kertoi joutuvansa satunnaisesti työskentelemään useassa toimipisteessä. Molemmat tykkäsivät liikkuvan työstä sen tuoman vaihtelun vuoksi.



Työnantajan korvauksiin oli tyytyväinen joka päivä liikkuvaa työtä tekevä. Heillä oli liikkuva työ huomioitu tarjoamalla käyttöön yrityksen auto ja korvaamalla mahdolliset linja-autolippukustannukset sekä oman auton käyttö. Harvoin toisissa toimipisteissä työskentelevä puolestaan kertoi, että työnantaja ei osallistu matkakustannuksiin.

### 6.2.3 Työyhteisö ja työilmapiiri

Kaikki haastateltavat kertoivat viihtyvänsä työyhteisössään. Syy viihtymiseen oli työka-verit. He kokivat työkavereiden olevan avuliaita ja ennen kaikkea heidän kanssaan pys-tyi puhumaan muustakin kuin työasioista. Osa oli myös saanut uusia ystäviä työkave-reista. Esiin nousi myös se, että työkavereilta oli mahdollista oppia paljon heidän ko-kemuksensa vuoksi.

Työyhteisöstään kommentoi haastateltava B näin:

Viihdyn sen takia, että työkaverit on kivoja ihmisiä. Se on sellasta rentoa, ne on enem-män kavereita. Aina, jos harmittaa tai mietityttää joku asia löytää jonkun kenen kans pu-hua siitä. Ja ne on kauheen fiksuja ihmisiä, mikä on kans kiva. Niitten kans voi puhua mistä vaan.

Arvostusta ja hyväksyntää kokivat saavansa kaikki työpaikallaan. Ne saatiin lähinnä työkavereilta. Osa kertoi saavansa arvostusta myös esimieheltään hyvän palautteen muodossa.

Esiin nousi myös tilanne, jossa haastateltava oli kokenut saavansa epäarvostusta esi-mieheltään. Hän kertoi sen johtaneen riittämättömyyden ja ammatillisen epävarmuuden tunteisiin. Nämä tunteet ovat hänen mukaansa päässeet myös vaikuttamaan hänen työntulokseen. Tilanteet korjaamiseksi olisi hän toivonut saavansa esimieheltään enemmän rakentavaa ja positiivista palautetta.

Haastateltavat kertoivat työilmapiirin työpaikoilla olevan rento, hyvä ja kiireinen. Työ-ilmapiirin koettiin vaikuttavan työntulokseen ja työhön. Kiire saattoi tarttua, avoimuus ja rentous puolestaan helpotti tiedon vaihtoa ja auttoi työssä jaksamiseen sekä mahdol-listi avun saamisen.

Haastateltava D kertoi työilmapiiristä näin:

"Työilmapiiri on mun mielestä hyvä ja rento. Voi olla oma itsensä. Siellä on mukava olla töissä ja jaksaa paremmin tehdä töitä, ku on mukavien ihmisten kans tekemisissä."

Työilmapiiristä kertovassa teoriassa sanotaan, että työyhteisöltä saadulla tuella on suuri merkitys työssä jaksamisessa. Tämä seikka on huomattavissa myös haastattelu vastauksista, sillä jokainen haastateltava korosti työyhteisön merkitystä omassa työviihtyvyydessään.

#### **6.2.4 Stressi, sen hallitseminen ja vapaa-aikaan vaikutus**

Jokainen haastateltava oli kokenut olleensa joskus stressaantunut. Suurin osa kertoi olevansa useasti stressaantunut työstä. Stressin koettiin näkyvän fyysisenä ja henkisenä uupumisena, ahdistuksena, lamaantumisenä ja työn ajattelemisena vapaa-ajalla. Haastateltava D kertoi myös kokevansa joskus hyvää stressiä, joka antoi lisä pontta työn tekemiseen. Hän koki olevansa aikaansaavempi pienen paineen alla.

Kaikki haastateltavat kertoivat tunnistavansa heille stressiä aiheuttavat asiat ja pystyvänsä jollain keinolla hallitsemaan stressiään.

Haastateltava E kertoi kokemastaan stressistä näin:

Stressi ilmenee ahdistuksena ja siinä, että vapaa-ajallakin miettii työasioita. Se vaikuttaa työssä jaksamiseen. Tuntuu sille, että ei huvita mennä töihin, ja joskus se tuntuu siltä, että on liikaa töitä, ja on vaikea saada kiinni mistään, että mistä aloittais tekemään töitä, jos on kasaantunut hommia. Työn tulokseen en oo kokenu sen vaikuttaman, mutta jos stressi jatkuis pitkään, niin sitte se saattais kyllä vaikuttaa.

Hallitsemiskeinoja olivat, liikunta, jooga, motivaatio, meditaatio, aikataulutus, töiden ajoissa lopettaminen, hyvin nukkuminen ja asian pohtiminen. Vapaa-ajalla töitään miettivät kaikki. Työ ja vapaa-aika pyrittiin rajaamaan jättämällä työt työpaikalle ja sulkemalla työpuhelimet sekä pyrkimällä sivuttamaan asiat.

Haastateltavista A, D ja E kokivat työn ja vapaa-ajan olevan tasapainossa. Osittain se johtui siitä, että työnkuva oli sellainen, että töitä ei voinut tehdä kotona. Osittain se johtui omasta asennoitumisesta. Haastateltavat B ja C puolestaan kokivat työn ja vapaa-ajan olevan hieman epätasapainossa, mutta sen johtuvan omista tietoisista valinnoista. Haastateltava B kertoi pystyvänsä tasapainottamaan työtä ja vapaa-aikaa käyttämällä kertyneitä ylityötunteja lomina.

Haastateltavien vastauksista on huomattavissa, että ne ovat samassa linjassa stressistä kertovien teorioiden kanssa. Näin voi päätellä sen vuoksi, että sekä teoriassa ja käytännössä lyhytaikainen stressi ei aiheuta suurta vaaraa työntekijälle, vaan siitä on mahdollista toipua. Haastateltavien vastauksista on havaittavissa myös se, että kuten teoriassa kerrotaan stressistä selviämiseen vaikuttaa sen hallitseminen ja elämän tasapainoinen tilanne.

### **6.3 Terveys, työkyky ja työterveyshuolto**

Haastateltavat A, B, C ja D kokivat olevansa terveitä ja työkykyisiä. Tämä näkyi vähäisenä sairasteluna, virkeytenä ja yleisenä jaksamisena työssä ja vapaa-ajalla. Hyvään terveyteen ja työkykyyn koettiin vaikuttavan harrastusten ja liikunnan sekä työmotivaation ja kiinnostuksen omasta työstä.

Haastateltava E oli haastattelun aikana sairaslomalla, eikä sen vuoksi ollut terve ja työkykyinen. Syy sairaslomaan ei ollut työperäinen vaan harrastuksen aiheuttama vamma. Hän koki sairasloman hieman stressaavaksi, osittain sen vuoksi ettei voinut olla työssä ja osittain sen vuoksi, että se vaikutti myös hänen vapaa-aikaansa.

Suurin osa haastateltavista koki työterveyshuollon hyväksi. Sen koettiin tarjoavan apua tarvittaessa ja ajan saaminen oli helppoa. Haastateltavat A ja C olivat työterveyshuoltoon vain osittain tyytyväisiä. Se johtui työnantajan ottamasta suppeasta työterveyshuoltopaketista ja ajan saamisen vaikeudesta.

## 7 Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkimustuloksista voi selvästi huomata, mitkä kuormitustekijät rasittavat nuoria aikuisia eniten ja mitkä seikat on työpaikoilla huomioitu ja näin ollen rasittavat ja kuormittavat vähän. Rasittavia kuormitustekijöitä ovat: stressi, kiire ja määräaikaisten työsuhteet. Puolestaan ei-kuormittavia tekijöitä ja jopa työkykyä ja työssä jaksamista edesauttavia seikkoja ovat: työyhteisö, työilmapiiri ja ergonomia.

Stressi voi pitkään jatkuessaan johtaa työuupumukseen ja sairauslomaan. Tämän vuoksi tutkimustuloksissa havaittu stressin yleisyys onkin huolestuttava tekijä. Huolestuttavaa siitä tekee se, että mitä enemmissä määrin sairaseläkkeiden syynä ovat työuupumus ja työssä loppuun palaminen. Työelämässä olevien nuorten aikuisten stressi ja sen ehkäiseminen pitäisi ottaa vakavasti, sillä he ovat tällä hetkellä työelämässä se ikäryhmä, jonka tulevat työurat ovat pisimmät.

Positiiviset seikat nuorten aikuisten kokemassa stressissä ovat ne, että heillä on itsellään opeteltuja keinoja stressin hallitsemiseen ja tunnistamiseen. Jotka edesauttavat työssä jaksamisessa ja työmotivaation ylläpidossa eli mahdollistavat omalta osaltaan pitkään työelämässä pysymisen.

Syyt nuorten aikuisten kokemaan stressiin löytyvät nykyisestä työkulttuurista ja kiireestä. Nykyinen työkulttuuri on hyvin tulosta vaativa ympäristö. Tulosjohdanteisissa yrityksissä usein unohdetaan henkilöstön inhimillisyyden ja heiltä vaaditaan liikaa, mikä voi aiheuttaa riittämättömyyden ja ammatillisen epävarmuuden tunnetta. Kiire ja tulosjohdanteinen työympäristö voivat olla joillekin liikaa ja aiheuttaa stressiä ja työuupumusta. Yritysten tulisikin pyrkiä kouluttamaan esimiehiään huomiomaan alaisiaan paremmin ja pystymään vastaamaan heidän yksilöllisiin työhyvinvointia edistäviin tarpeisiin. Tällaisia seikkoja voivat olla esimerkiksi työnkuvan ja työtilan muuttaminen. Erittäin paljon työntekijän kokemaan työhyvinvointiin vaikuttaa myös esimiehen läsnäolo ja kuunteleminen. Esimiehen läsnäolo on havaittavissa koko työyhteisön hyvinvoinnissa sekä työpaikan työilmapiirissä.

Työyhteisö ja työpaikan työilmapiiri koettiin tutkimustulosten perusteella eniten työkykyä ylläpitäviksi. Työilmapiirin rentous ja työkavereiden avuliaisuus osoittautuivat edistävän työssä viihtymistä. Tutkimustuloksista voi päätellä sen, että nuorille aikuisille työyhteisö ja sen työilmapiiri ovat suuressa roolissa. Tämän voi ajatella johtuvan siitä, että nykyisin työtä tehdään enenemissä määriin tiimeissä tai muuten tiivisti yhteistyössä, jolloin vuorovaikutus työkavereiden kanssa nousee suureen rooliin.

Myös työolosuhteisiin ja ergonomiaan oltiin tutkimustulosten perusteella nuorten aikuisten keskuudessa hyvin tyytyväisiä. Tämä kertoo siitä, että työtapojen muuttuessa enemmän päätetyökeskeisiksi on yrityksissä huomattu miten tärkeitä ovat oikeat työtavat ja työasennot. Työntekijälle hänen työtapojen ja työasentojen mukavuuteen vaikuttaminen kertoo siitä, että työantaja välittää hänen hyvinvoinnistaan. Mikä puolestaan lisää työntekijän työhyvinvointia.

## **7.1 Tutkimuksen luotettavuus**

Tutkimusta tehdessä luotettavuuden arviointi on yksi keskeisiä asioita, sillä tutkimukselle on olemassa tiettyjä arvoja ja normeja, joihin sen tulisi pyrkiä. Luotettavuutta arvioi-  
dessa keskeiset käsitteet ovat reliabiliteetti ja validiteetti. Nämä käsitteet ovat perinteisesti olleet käytössä kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa, mutta niitä voidaan yhtä hyvin soveltaa myös kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006d.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan jonkin tietyn metodin arviointia eli sitä, missä olosuhteissa metodi on luotettava ja johdonmukainen. Luotettavuutta voidaan parantaa esimerkiksi tekstien analysoitaessa, jolloin olisi hyvä perustella ja kirjoittaa auki saamiaan tuloksia. Luotettavuutta lisää myös se, että käytetään muiden tutkijoiden kanssa yhdenmukaisia muistiinpanovälineitä, kuten esimerkiksi nauhureita. Nauhoittaminen lisää luotettavuutta sen vuoksi, että muutkin kuin vain haastatteluissa mukana olleet tutkijat voivat tarkastella aineistoa ja tehdä siitä havaintoja. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006e.)

Validiteetti saa yleensä kvalitatiivisissa tutkimuksissa enemmän huomiota kuin reliabiliteetti. Validiteetti tarkastelee sitä, onko tutkimus pätevä eli onko tutkimus perusteellisesti tehty, ovat tutkimustulokset ja niistä tehdyt päätelmät "oikeita". Tutkimuksessa

voi ilmetä virheitä silloin, jos tutkia kysyy väärää kysymyksiä ja näkee suhteita tai periaatteita virheellisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pätevyys ymmärretään enemmänkin uskottavuudeksi ja vakuuttavuudeksi. Mikä näkyy siinä miten hyvin tutkija pystyy tuomaan omat ja tutkittavan esiin tuomat rakenteet lukijan ymmärrettäviksi. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006f.)

Tutkimuksessa käytetyt haastattelukysymykset on luotu käyttäen aiheen teoriaa. Ne on jaettu teorian mukaan keskittyen fyysisen ja henkisen kuormituksen tärkeimpiin osalualueisiin. Haastattelukysymykset ovat hyvät, sillä niillä saadut vastaukset kattavat tutkimuksen pää- ja sivuongelmat.

Tutkimus on suoritettu luotettavasti ja johdonmukaisesti ja sen pätevyys voidaan katsoa hyväksi. Pieni otos vaikuttaa kuitenkin, tutkimustulosten luotettavuuteen ja pätevyYTEEN, jonka vuoksi se ei välttämättä ole yleistettävissä koko joukkoon.

## **7.2 Työn tavoitteen saavuttaminen ja jatkotutkimusaiheet**

Työlle asetetut tavoitteet saavutettiin osittain. Työ vastaa alussa esitettyihin tutkimuskysymyksiin, mutta tutkimuksen otanta oli pieni, joten tutkimusta ei voi yleistää. Kehittämisehdotukset liittyvätkin työn osalta tutkimuksen parantamiseen jatkotutkimuksilla ja nuorten aikuisten kokeman työn kuormituksen osalta kehittämisehdotukseni olisi keskittyä enemmän nuorten aikuisten kokeman stressin hoitoon. Nuorten aikuisten kokeman stressiin voitaisiin vaikuttaa esimerkiksi kouluttamalla esimiehiä huomaamaan työuupumisen oireet ja tavat miten näihin oireisiin tulisi reagoida.

Jatkotutkimuksena voisikin suorittaa laajemman tutkimuksen käyttäen lomakekyselyä, joka mahdollistaisi määrällisesti laajan tutkimuksen. Muita jatkotutkimuksia voisi olla: fyysisen ja ei-fyysisen työtä tekevien kokemien kuormitustekijöiden vertaaminen, kuormitustekijöiden vaikutukset ja muuttuminen pitkällä aikavälillä, tutkimus kuormitustekijöitä ammattialoittain ja tuloksien vertailu keskenään, tutkimus keskittyen vain muutamaa tai yhteen kuormitustekijään, kuten esimerkiksi stressiin tai selvittää miten esimiehen johtotaidot vaikuttavat työssä kuormittumiseen. Edellä mainitut tutkimukset

antaisivat enemmän käsitystä siitä, miten nuoret aikuiset kokevat työn kuormittavuuden ja sen tekijät. Näin ollen myös kuormitustekijöihin vaikuttaminen olisi helpompaa.

### **7.3 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi**

Opinnäytetyöprosessi sujui omasta mielestäni hyvin. Selkeän aikataulutuksen ansiosta työtä oli helppo tehdä. Olin laatinut aikataulun, joka otti huomioon oman elämäntilanteeni niin, että se antoi liikkumatilaa ja joustavuutta työn tekemiseen.

Opinnäytetyön tekemisessä minua auttoi opintojen aikana saatu tieto. Uutta tietoa oli helppo omaksua, koska olen oppinut opiskellessa minulle sopivat opiskelumetodit. Työtä tehdessä opin uutta tietoa kuormitustekijöistä, niiden vaikutuksista ja mittaamisesta. Opin myös sen miten tutkimuksia voidaan toteuttaa ja mitä eri menetelmiä niiden tekoon on.

Opinnäytetyötä tehdessä väkisinkin mietin työn kuormitustekijöitä omalta kohdaltani. Uskonkin, että tärkein oppimani asia oli kuormittumisen vaikutukset minuun ja miten itse hallitsen stressiä. Vaikka aikatauluni oli väljä, aiheutti opinnäytetyön tekeminen minulle ajoittain stressiä. Huomasin, että pienen paineen alla työskentelen huomattavasti paremmin kuin silloin kun minulle annetaan runsaasti aikaa. Sen vuoksi päätinkin, että asetan itselleni viikon, jolloin työn tulee olla valmis. Opin myös sen, että pystyn omalla asennoitumisella helpottamaan stressiä ja muuttamaan sen positiiviseksi, työtä edesauttavaksi tilaksi.

Kaiken kaikkiaan koin opinnäytetyön tekemisen mukavaksi ja paljon antavaksi prosessiksi. Ainut asia mihin toivon, että olisin panostanut enemmän, on tutkimusmenetelmän valinta. Ihanteellista olisi ollut, jos olisin toteuttanut tutkimuksen laajalle henkilömäärälle. En kuitenkaan usko, että olisin siihen pystynyt ajankäytön vuoksi. Loppuen lopuksi olen tyytyväinen siihen, että pystyin asettamaan omille visioilleni jonkin rajan.

## Lähteet

Ahola, K 2011. Tue työkykyä – käsikirja esimiestyöhön. Tammerprint Oy. Tampere

Airila, A 2002. Työssä jaksamisen ohjelma. Työn kuormittavuuden mittarit – Selvitys olemassa olevista mittareista ja niiden käytettävyydestä. Työministeriö. Luettavissa: [http://193.167.190.177/tyosuojelu/kuormitusmittarit.htm#\\_Toc10339292](http://193.167.190.177/tyosuojelu/kuormitusmittarit.htm#_Toc10339292). Luettu 17.8.2013.

Casserley, T & Meggison, D 2009. Learning from burnout. Taylor & Francis Group. Elsevier Ltd. Oxford.

Feldt, T & Kinnunen U. 2009. Työkuormituksesta palautuminen. Teoksessa Kinnunen, U & Manno, S (toim.). Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. s. 7-28 Juvenes-Print. Tampere

Launis, M & Louhevaara, V. 2011. Voimat, liikkeet ja asennot. Teoksessa Launis, M & Lehtelä, J (toim.). Ergonomia. s. 69-86. Tammerprint Oy. Tampere.

Nummelin, T 2008. Stressi haastaa työkyvyn – varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. WSOYpro. Helsinki.

Parvikko, O 2002. Opas työn kuormittavuuden arvioimiseen - kuorma kevyemmäksi. Luettavissa: <http://www.ttl.fi/duunitalkoot/dokumentit/Kuormaa%20kevyemm%C3%A4ksi%20-%20opas%20ty%C3%B6nkuormittavuuden%20arvioimiseen.pdf>. Luettu 29.8.2013.

Rautio, M. 2010. Arvioinnin moniulotteisuus ja työhyvinvoinnin hallintamahdollisuudet. Teoksessa Kantolahti, T & Tikander, T (toim.). Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta s.22-29. Yliopistopaino. Helsinki.

Räisänen, K 2012. Työstressirokotus. Printservice Oy. Helsinki.



Työsuojeluhallinto 2013. Henkinen kuormitus. Luettavissa:

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/henkinenkuormitus>. Luettu 17.8.2013.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A 2006a. KvaliMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto. Tutkimusongelmat. Luettavissa:

[http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L2\\_3\\_1.html](http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L2_3_1.html). Luettu 2.9.2013.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A 2006b. KvaliMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto. Haastattelu. Luettavissa:

[http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L6\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L6_3.html). Luettu 3.9.2013.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A 2006c. KvaliMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto. Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. Luettavissa:

[http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L6_3_3.html). Luettu 3.9.2013.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A 2006d. KvaliMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto. Tutkimuksen luotettavuus ja arviointi. Luettavissa:

[http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L3\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L3_3.html). Luettu 3.9.2013.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A 2006e. KvaliMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto. Reliabiliteetti. Luettavissa:

[http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L3_3_2.html). Luettu 3.9.2013.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A 2006f. KvaliMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto. Validiteetti. Luettavissa:

[http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_1.html](http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L3_3_1.html). Luettu 3.9.2013.

Sillanpää, J. 2009. Työn kuormittavuus. Teoksessa Mertanen, V (toim.). Työsuojelun perusteet. 5. korjattu painos, s.102-124. Vammalan Kirjapaino Oy. Sastamala.

Soini, S. 2009. Henkinen hyvinvointi. Teoksessa Mertanen, V (toim.). Työsuojelun perusteet. 5. korjattu painos, s.74-101. Vammalan Kirjapaino Oy. Sastamala.

Työterveyslaitos 2003. Työkuormitus ja sen arviointimenetelmät. Yliopistopaino. Helsinki.

Työterveyslaitos 2010. Työn fyysisiä kuormitustekijöitä. Luettavissa:  
[http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/tyon\\_fyysisia\\_kuormitustekijoiita/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/tyon_fyysisia_kuormitustekijoiita/sivut/default.aspx).  
Luettu 11.7.2013.

Työturvallisuuslaitos TTK 2011. Työturvallisuus ja työterveys työpaikalla. 3. painos.  
Painojussit Oy.

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Waris, K 2001. Näköaloja Työelämään – Kuormittuminen voimavaraksi. K-Print. Helsinki.

Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2013. Kvalitatiivisen datatiedoston käsittely. Luettavissa: <http://www.fsd.uta.fi/tiedonhallinta/osa6.html>. Luettu 3.9.2013.

## Liitteet

### Liite 1. Haastattelukysymykset

Minkä ikäinen olet?

Mikä on ylin tutkintosi?

peruskoulu

ylioppilas

ammattillinen tutkinto

alempi korkeakoulu

ylempi korkeakoulu?

Mihin ammattiryhmään kuulut?

johtajat ja ylimmät virkamiehet

erityisasiantuntijat, asiantuntijat

toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijä

palvelu- tai myyntityöntekijä

hoitotyöntekijä

muu? mikä?

Millä toimialalla työskentelet?

teollisuus

terveys- ja sosiaalipalvelut

koulutus

kuljetus ja varastointi

tukku ja vähittäiskauppa

hallinto- ja tukipalvelutoiminta

ammattillinen, tieteellinen ja teknillinen toiminta

muu palvelutoiminta

Kuka on työnantajasi?

valtio

kunta tai kuntayhtymä

yksityinen työnantaja

Kuinka pitkä on työhistoriasi?

Kauanko olet työskennellyt nykyisellä työnantajallasi?

Montako henkilöä työnantajasi työllistää?

Yksikön henkilömäärä:

Montako henkeä yksikössäsi on?

1-10

11-30

31-50

yli 50

## 1. Ergonomia ja työn fyysinen kuormitus

Onko työsi päätettyä?

Onko työpisteesi suunnittelussa otettu huomioon ergonomia? Onko työpisteesi kalusteita mahdollista muokata niin, että työpisteessä olisi mahdollisimman hyvä työskennellä?

Joudutko työssäsi nostelemaan tai liikuttelemaan raskaita taakkoja eli joudutko tekemään työssäsi fyysisiä ponnisteluja?

Onko sinulle opastettu sellaisia nosto- ja siirtotapoja, jotka helpottavat liikunta-eliiniin kohdistuvaa kuormitusta?

Oletko joutunut työssäsi tapaturmaan tai vaaratilanteeseen?

Jos olet, miten asia on tapahtumaan jälkeen hoidettu?

Koetko, että tapa on ollut hyvä? Miksi?

Koetko, että työolosuhteet ovat mielestäsi hyvät (melu, lämpötila ja ilma)?

Miksi?

Onko sinulla mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiin, työtapaan ja työpisteesi?

## 2. Työsuhteet ja työajat

Onko sinulla mahdollisuus työaikajoustoon (vaikuttamaan työpäivän pituuteen)?

Jos on, millaiseksi koet sen? Miten se on toteutettu?

Onko työsuhteesi osa-aikainen vai kokoaikainen?

Oletko tilanteeseen tyytyväinen vai tyytymätön? Miksi?

Oletko vakituinen vai määräaikainen työntekijä?

Oletko tilanteeseen tyytyväinen vai tyytymätön?

3. Etätö ja monipaikkainen liikkuva työ

Onko sinulla mahdollisuus etätööhön?

Hyödynnätkö sitä?

Oletko tyytyväinen järjestelyyn?

Työskenteletkö useassa toimipisteessä tai asiakkaiden luona/toimitiloissa?

Oletko tyytyväinen järjestelyyn? Miksi?

Joudutko työaikanasi matkustamaan?

Jos joudut, niin työskenteletkö sen ajan?

Onko saamasi korvaus etätöystä ja/tai liikkuvasta työstä mielestäsi oikeudenmukainen?

4. Työyhteisö ja työilmapiiri

Viihdytkö työyhteisössäsi?

Miksi?

Koetko saavasi arvostusta ja hyväksyntää työyhteisössäsi?

Miten se ilmenee?

Millaiseksi koet työilmapiirin työpaikallasi?

Miksi?

Vaikuttaako työilmapiiri omaan työhösi ja työsi tulokseen?

Miksi?

5. Työstressi ja sen hallitseminen

Koetko olevasi joskus stressaantunut työssäsi?

Miten se ilmenee? Vaikuttaako se työssä jaksamiseesi ja työ tulokseesi?

Kykenetkö hallitsemaan stressiäsi?

Miten se ilmenee ja millä keinoin?

6. Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Mietitkö työtäsi vapaa-ajalla?

Koetko työsi ja vapaa-aikasi olevan tasapainossa?

Miten se ilmenee?

Miten perheesi suhtautuu kotona työskentelyyn tai mahdollisiin useasti toistuviin ylitöihin?

Rasittaako tilanne sinua?

7. Terveystila ja työkyky

Koetko olevasi terve ja työkykyinen?

Miten se ilmenee?

8. Työterveyshuolto

Onko sinulla mahdollisuus työterveyshuoltoon?

Oletko tilanteeseen tyytyväinen vai tyytymätön?

Miksi?